

الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالنمط القيادي السائد لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية

د. فيصل مدالله الرويشد

قسم القيادة والسياسات التربوية

كلية التربية - جامعة الجوف

dr.faisal555@hotmail.com

الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالنمط القيادي السائد لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية

د. فيصل مدالله الرويشد

قسم القيادة والسياسات التربوية
كلية التربية - جامعة الجوف

الملخص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الذكاء الاجتماعي والنمط القيادي السائد لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف، والكشف عن العلاقة الارتباطية بينهما، حيث اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي (الارتباطي)، وتكونت عينة الدراسة من (٢٤٦) عضو هيئة تدريس في جامعة الجوف بالمملكة العربية السعودية.

كشفت نتائج الدراسة أن مستوى الذكاء الاجتماعي لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف جاء بدرجة كبيرة، وأن نمط القيادة الديمقراطية حاز على المرتبة الأولى وبدرجة كبيرة، تلاه نمط القيادة الأوتوقراطي وبدرجة متوسطة، وأخيراً جاء نمط القيادة الترسلية (المتساهلة) بدرجة قليلة، كما كشفت النتائج وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية وذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاجتماعي ونمط القيادة الديمقراطية لديهم، ووجود علاقة ارتباط سالبة وذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاجتماعي وبين نمط القيادة الأوتوقراطي ونمط القيادة الترسلية (المتساهلة) لديهم، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الذكاء الاجتماعي والأنماط القيادية لديهم تبعاً لمتغيرات الجنس، الرتبة العلمية، والكلية.

وجاءت توصيات الدراسة بضرورة نشر ثقافة الموضوعات المتعلقة بالذكاء الاجتماعي في أوساط العاملين بالجامعات وتوضيح دورها في نجاح الأفراد قيادياً ومهنياً، وعقد دورات تدريبية لتنمية الذكاء الاجتماعي ومهارات نمط القيادة الديمقراطي لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف، واعتماد الأنماط القيادية كأحد مدخلات تقويم الأداء لديهم، و اعتماد الذكاء الاجتماعي كأحد العوامل عند اختيار القادة الأكاديميين بجامعة الجوف.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الاجتماعي، النمط القيادي، القادة الأكاديميين.

Social Intelligence and Its Relation to Leadership Style for Academic Leaders at Al-Jouf University in the light of some Demographic Variables

Dr. Faisal Madallah Al Rowaished

Faculty of Education
Al-Jouf University

Abstract

The aim of the study was to identify the level of Social Intelligence and its relation to the leadership style for academic leaders at Al-Jouf University and to detect the correlation between them. The study followed the analytical descriptive method. The questionnaire was used as a data collection instrument. The sample consisted of (346) faculty members at Al-Jouf University in Saudi Arabia.

The results of the study showed that the level of social intelligence for the academic leaders at Al-Jouf University was very high. The leadership style of the academic leaders at Al-Jouf University was the democratic leadership style to a large extent followed by the autocratic style. The results also showed a strong and statistically significant correlation between social intelligence and the democratic leadership style for the academic leaders of Al-Jouf University, and a negative and statistically significant correlation between social intelligence and autocratic leadership style for academic leaders at the University of Al-Jouf. The result also found that there were no statistically significant differences in the level of social intelligence for academic leaders at the University of Al-Jouf according to the variables of gender, grade and college. There were also no statistically significant differences in leadership style for academic leaders at Al-Jouf University according to the variables: gender, grade, and college.

The study recommended a dissemination of the social intelligence culture among the university staff, clarification of its role in the success of individuals on professional and personal levels, holding training courses for the development of social intelligence and the skills of democratic leadership style for academic leaders at Al-Jouf University. The study also suggested that social intelligence must be taken into consideration when selecting academic leaders at Al-Jouf University.

Keywords: Social Intelligence, leadership style, Academic Leaders.

الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالنمط القيادي السائد لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية

د. فيصل مدالله الرويشد

قسم القيادة والسياسات التربوية

كلية التربية - جامعة الجوف

المقدمة

تعد الجامعات الركيزة الأساسية للبحوث العلمية والتطبيقية، والتي بدونها يتعذر إحداث أي تقدم معرفي أو اقتصادي أو اجتماعي حقيقي لدى المجتمع، كما أن للجامعات دوراً كبيراً في التنمية الشاملة بما تقدمه من امكانات وخبرات للتعليم والتدريب، فضلاً على أنها تتحمل مسؤولية اجتماعية مميزة كونها وثيق الصلة بحياة المواطنين ومشكلاتهم وحاجاتهم وتطلعاتهم بحيث يصبح الهدف الأساسي للتعليم الجامعي تطوير المجتمع والنهوض به إلى أرقى المستويات العلمية والاقتصادية والصحية والاجتماعية والثقافية.

ومن أجل أن تقوم الجامعات بالدور المنوط بها من عمليات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع لا بد من توافر قيادات فعالة في مختلف مستويات الإدارة الجامعية، فوجود القيادة الفاعلة يساهم في تحقيق رؤى وتطلعات وأهداف الجامعة (عاشور، ٢٠١٢)، كما وتعد القيادة عملية اجتماعية إنسانية تكاملية من أجل السعي لتحقيق الأهداف المحددة لها، وكلما كانت القيادة ذات كفاءة وفاعلية عالية أدى ذلك لتحقيق الأهداف المنشودة بمقدار كفاءة تلك القيادات، وتمثل الجامعات أهمية كبيرة في صياغة مستقبل المجتمع وإعداد أجياله، كما أن عدم وجود القيادة المتميزة فلن يجعلها قادرة على القيام بمهمتها التي أنشئت من أجلها (جيرة، ٢٠٠٥).

ويؤكد جابر (٢٠٠٠) على أن القيادة الإدارية في الجامعات من العناصر الهامة التي لها دور بارز في قيام أعضاء هيئة التدريس والعاملين بأعمالهم بنجاح، كما أنها تساهم في نمو العلاقات الإنسانية بينهم بحيث يسود جو من الود والاحترام والتعاون والثقة والمحبة، وتساهم أيضاً في تهيئة مناخ تنظيمي إيجابي وفعال ينمي دافعية جميع العاملين نحو العمل، ويقوي من انتمائهم الوظيفي بحيث تحقق الأهداف الفردية للعاملين وأهداف الجامعة العامة، ولكي يتحقق ذلك فإن على القادة الأكاديميين في الجامعة أن تتوفر لديهم المهارات القيادية في كيفية

التعامل مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلبة على حد سواء، وأن تكون لديهم القدرة على التأثير في الآخرين بحيث ينعكس أداؤهم على تنمية الرغبة في العمل الجماعي وبروح الفريق.

والقيادة التربوية هي الركيزة الأساسية الذي يعتمد عليها تقدم المؤسسات التربوية، وبدونها لا يمكن تحقيق أي نقله نوعية، أو إصلاح حقيقي، فالقيادة التربوية تتعامل مع أفراد من مختلف الثقافات، ومتعددي الاتجاهات، وهذا الأمر يحتاج القدرة على التعامل، بغض النظر عن اختلاف الأفراد مع ضرورة تنسيق جهودهم من أجل الوصول إلى أهدافهم، فمن هذا المنطلق احتلت القيادة التربوية مكاناً رئيساً في علم الإدارة (الداعور، ٢٠٠٧).

وتعددت التعريفات للقيادة واختلفت، فمنهم من نظر إليها من جهة تربوية، ومنهم من اعتبرها وظيفة اجتماعية، ومنهم من ربطها بشخصية القائد، لذا يصعب أن تجد تعريفاً موحداً جامعاً لها، حيث ذكر الفهيدى (٢٠٠٩) أن تحديد مفهوم القيادة تحكمه مجموعة من العوامل المتغيرة كالبينة والزمن والعوامل السياسية والاجتماعية والثقافية والنظام الإقليمي في المجتمع والأهداف المراد تحقيقها".

وقد عرفتها مددين (٢٠١٣) بأنها " فن التعامل مع الآخرين على اختلاف أجناسهم وثقافتهم ودياناتهم وأنماط سلوكهم، والقدرة على كسب احترامهم، وطاعتهم، وثقتهم، وتعاونهم". وعرفها الحديدي (٢٠٠٩) بأنها " القدرة على التأثير في المرؤوسين، أو المساعدين من خلال الاتصال، والحفز، والتوجيه، لتهيئة وتنمية روح الفريق بما يؤدي لتحقيق الأهداف المخططة". بينما يعرف عليوة (٢٠٠١) القيادة الإدارية بأنها " النشاط الذي يمارسه القائد الإداري في مجال إتخاذ وإصدار القرار وإصدار الأوامر والإشراف الإداري على الآخرين باستخدام السلطة الرسمية وعن طريق التأثير والاستمالة بقصد تحقيق هدف معين، فالقيادة الإدارية تجمع في هذا المفهوم بين استخدام السلطة الرسمية وبين التأثير على سلوك الآخرين واستمالتهم للتعاون لتحقيق الهدف".

وظهرت عدة مداخل تصف أنماط القيادة ويركز معظمها على وصف قدرة السلطة والسيطرة التي يمارسها القائد على مجموعة العمل (مصطفى، ٢٠٠٠). ويمكن تصنيف أنماط القيادة الإدارية تجاه المرؤوسين ودرجة تركيز السلطة كما يأتي:

١. النمط الأتوقراطي: وهي القيادة التي تتمحور حول القائد، وقد أطلق البعض على هذا النمط عدة تسميات منها: النمط الاستبدادي أو المتحكم، أو النمط الفردي، أو النمط الأمر، أو النمط الديكتاتوري، أو النمط التسلطي، حيث تتركز السلطة في شخص القائد، وتتحرك التفاعلات

الشخصية داخل جماعة العمل تجاه القائد، وينفرد بتصميم السياسات والإجراءات وصنع القرارات، كما يحدد ويشكل المهام والعلاقات، وسيطر على قرار الثواب والعقاب، ويعتبر نفسه الأوسع أفقاً والأعزراً فكراً وأنه على صواب دائماً (مصطفى، ٢٠٠٧).

٢. النمط القيادي الديمقراطي: يعتمد هذا النمط على إشراك المرؤوسين في بعض المهام والتعاون فيما بينهم، مما يزيد من فاعلية وأداء العاملين، وتتنوع وظائف القيادة بين الأعضاء ويكون القائد جزءاً من نسيج فريق العمل، ويلجأ القائد الديمقراطي إلى مشاورة مرؤوسيه وإشراكهم بقراراته. وهو بالإضافة إلى ذلك يفوض جزءاً من سلطاته ويقلل من المركزية المطلقة، وبذلك يساعد مرؤوسيه على حسن التصرف وسرعته وعلى حل المشاكل اليومية وعدم تعطيل عجلة الإنتاج والتطور، كما أنه يسعى إلى تدريبهم على تحمل المسؤولية ويأخذ بيدهم نحو النمو الإداري (ابراهيم، ٢٠٠٤).

٣. النمط القيادي الحر/غير الموجهة: يطلق البعض على هذا النمط القيادة الفوضوية كونه يقوم بإعطاء الإنسان مطلق الحرية في أن يفعل ما يشاء، كما ويطلق عليه القيادة الترسلية أو الفوضوية أو سياسة إطلاق العنان، أو المتساهلة، كما يصل البعض بتسميتها بالقيادة المتخلية أو قيادة عدم التدخل، وتعرف القيادة الحرة بأنها القيادة التي تؤمن بالحرية المطلقة والكاملة لأعضاء المؤسسة، ومنحهم حق تحديد كل شئ بإرادتهم المنفردة، ودون أدنى تدخل من القائد، حيث يتسم دوره بالطابع السلبي، ويختص المرؤوسون أعضاء المنظمة وفقاً لهذا التعريف بمهمة تحديد أهداف المنظمة، ورسم خططها، وحل مشكلاتهم بإرادتهم المنفردة، وتدريب أنفسهم، وتقسيم العمل وتحديد طرق أدائه واتخاذ القرارات باتفاق جميع الأعضاء، دون أدنى تدخل من القائد (عبد الحميد، ب. ت).

كما أن الاختيار الأمثل لهذه القيادات بناء على القدرات والمؤهلات التي تمتلكها، أمرٌ ضروريٌ حيث لا يستطيع القائد الأكاديمي أن يعيش منعزلاً عن أفراد الجامعة التي يعمل بها، والتي تعد نظاماً اجتماعياً يتكون من مجموعة من الأفراد الذين تتباين خلفياتهم، وثقافتاتهم وقيمهم وأعرافهم، ولكي يتمكن القائد الأكاديمي من التفاعل معهم يتطلب منه امتلاك القدرة على تكوين علاقات اجتماعية ناجحة وهو ما يحققه الذكاء الاجتماعي الذي يشكل أحد مكونات الذكاء الإنساني (المغازي، ٢٠٠٣). ويعرف الذكاء الاجتماعي بأنه "القدرة على فهم مشاعر الآخرين ودوافعهم، ومقاصدهم والتمييز بينها والتفاعل مع الآخرين" (أبو حماد، ٢٠١١، ٩٥)، ويعرفه ألبرخت (Albrecht, 2006) بأنه القدرة على الانسجام والتآلف الجيد مع الآخرين وكسب تعاونهم، ويرى ونج وآخرون (wong et al., 1995) أن مفهوم الذكاء

الاجتماعي يتكون من جانبين هما: الجانب المعرفي: ويعني قدرة الفرد على فهم أو حل رموز السلوك اللفظي وغير اللفظي للآخرين وتتمثل في الإدراك والاستبصار والمعرفة الاجتماعية، أما الجانب السلوكي فيتمثل في مدى فاعلية الفرد وتأثيراته الشخصية في حال التفاعل مع الآخرين. وأشارت دراسة لافجوي (Lovejoy, 2008) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الذكاء الاجتماعي بين الذكور والإناث، وقسمت دراسة سلفيرا وآخرين (Silvera et al., 2001) الذكاء الاجتماعي إلى ستة عوامل، وتتمثل في الآتي:

- ١- معرفة الوحدات السلوكية: وتعكس القدرة على فهم وحدات التعبير غير اللفظي، مثل تعبيرات الوجه.
- ٢- معرفة الفئات السلوكية: وتعكس القدرة على أن يدرك الفرد أن طرق التعبير المختلفة مثل الإيماءات، وحالة الجسم، وتعبيرات الوجه، يمكن أن يكون لها معنى مقصود.
- ٣- معرفة العلاقات السلوكية: وتعكس القدرة على معرفة العلاقات في المواقف الاجتماعية المختلفة.
- ٤- معرفة المنظومات السلوكية: وتعكس القدرة على فهم السياق الاجتماعي المركب.
- ٥- معرفة الدلالات الاجتماعية: وتعكس القدرة على تفسير الإيماءات، والتعبير الوجهي.
- ٦- معرفة الدلالات السلوكية: وتعكس القدرة على التنبؤ بما سيحدث فيما بعد نتيجة لموقف اجتماعي معين.

وسعت دراسة دبابش (٢٠١٨) للتعرف على القدرة التنبؤية لفاعلية الذات والذكاء الاجتماعي بالتوافق المهني لدى قادة مدارس الأونروا في محافظات غزة، والكشف عن العلاقة بين كل من فاعلية الذات والتوافق المهني والذكاء الاجتماعي، حيث اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (٢٥٦) قائداً وقائدة في مدارس الأونروا، كشفت النتائج أن مستوى فاعلية الذات والذكاء الاجتماعي لدى قادة مدارس الأونروا جاء بدرجة كبيرة جداً، وأن مستوى التوافق المهني لدى قادة المدارس جاء بدرجة كبيرة، ووجود علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية بين فاعلية الذات والذكاء الاجتماعي، ووجود علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية بين فاعلية الذات والتوافق المهني، كما أظهرت النتائج أنه يمكن التنبؤ بالتوافق المهني في ضوء فاعلية الذات والذكاء الاجتماعي لدى قادة مدارس الأونروا.

كما هدفت دراسة كتفي (٢٠١٥) إلى الكشف عن العلاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارات الاتصال التنظيمي لدى رؤساء الأقسام ونوابهم بالجامعات الجزائرية، حيث اتبعت الدراسة

المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (٤٠) فرداً، كشفت النتائج أن مستوى الذكاء الاجتماعي لدى رؤساء الأقسام ونوابهم بالجامعات الجزائرية جاء بدرجة عالية، ووجود علاقة ارتباطية طردية وذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاجتماعي ومهارات الاتصال التنظيمي لدى رؤساء الأقسام ونوابهم.

وهدفنا دراسة الديحاني (٢٠١٢) إلى الكشف عن مدى العلاقة بين الذكاءات المتعددة وأنماط القيادة لدى القيادات التربوية بمدارس التعليم الثانوي بالكويت، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (٤٥٠) مديراً ومديرة، أظهرت النتائج أن الذكاءات المتعددة تسهم بدور كبير في التنبؤ بنمط القيادة التربوية، كما كشفت النتائج وجود علاقة ارتباط طردية وذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاجتماعي ونمط القيادة الديمقراطي، ووجود علاقة ارتباط طردية وذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاجتماعي ونمط القيادة الحر. وهدفت دراسة سارت (2014) Sart إلى تحليل نماذج القيادة الإدارية الجامعية لتكوين بيئة تعليمية في ظل التطور والحداثة، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (٤٢) عضوية تدريس من (١٢) جامعة في اسطنبول، واستخدمت المقابلات الشخصية كأداة للدراسة وبينت نتائج الدراسة بأن ما نسبته (٧٨٪) من أفراد عينة الدراسة أكدوا على أن النمط الديمقراطي والتشاركي هي نموذج القيادة الجديدة المهمة التي يمكن أن تعزز الابتكار والإدارة في العمل، وأن ما نسبته (٨٠٪) من المشاركين بالدراسة أكدوا على أهمية التعاون بين رؤساء الجامعات من خلال الاستشارة واكتساب الخبرات، كما بينت النتائج أن الجامعات التي تطبق القيادة التعاونية تولد بيئة أكثر ملاءمة للابتكار، وأن النمط القيادي يؤدي دوراً مهماً في إدارة الجامعة للوصول إلى أفضل النتائج.

في حين سعت دراسة عاشور (٢٠١٢) إلى التعرف على درجة تصور أعضاء هيئة التدريس للنمط القيادي لدى رؤساء الأقسام الأكاديميين في جامعة اليرموك، حيث اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة على (٢٠٠) عضوية تدريس، أظهرت النتائج أن النمط القيادي الممارس من قبل رؤساء الأقسام في جامعة اليرموك هو النمط القيادي الديمقراطي وجاء بدرجة كبيرة، تلاه النمط القيادي التسلسلي وجاء بدرجة متوسطة، ثم جاء النمط القيادي المتساهل وجاء بدرجة متوسطة، كما كشفت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تصور أعضاء هيئة التدريس للنمط القيادي الممارس من قبل رؤساء الأقسام الأكاديميين في جامعة اليرموك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس، والرتبة العلمية، ونوع الكلية.

كما هدفت دراسة جراسميك وآخرون (2012) Grasmick et al إلى تعزيز دور القيادة الديمقراطية، والكشف عن أثرها على عملية صنع القرار في الجامعات من وجهة نظر عمداء الكليات في جامعة فيلادلفيا بالأردن، وطبقت الدراسة المقابلة كأداة لجمع البيانات، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، حيث تكونت عينة الدراسة من جميع عمداء الكليات في الجامعة، أظهرت النتائج وجود أربعة أنماط قيادية وتعتبر القيادة الديمقراطية الأفضل منها. وفي دراسة لروزيتي وسياروكي (2005) Rosete and Ciarrochi والتي هدفت إلى معرفة ما إذا كان الذكاء الاجتماعي يساعد الفرد على أن يصبح قائداً متميزاً، وذلك بالكشف عن العلاقة بين فعالية القيادة والذكاء الاجتماعي، حيث اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (117) مديراً، أظهرت النتائج وجود علاقة متوسطة إلى كبيرة بين فعالية القيادة والذكاء الاجتماعي، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الذكاء الاجتماعي للقادة وتحقيق المؤسسة لأهدافها.

بينما هدفت دراسة جراسمك (2004) Grasmick إلى التعرف على طبيعة القيادة الديمقراطية، وإلى أي مدى يمكن أن يستعين رؤساء الكليات الأمريكية بذلك النوع من القيادة في إدارة مؤسساتهم التعليمية، حيث اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المعتمد على المقابلات الشخصية، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (7) أفراد من رؤساء الكليات الأمريكية في المنطقة الجنوبية والغربية والشمالية بالولايات المتحدة الأمريكية، أظهرت النتائج أهمية القيادة الديمقراطية باعتبارها أحد النظم الإدارية التفاعلية الديناميكية في المجتمعات الإنمائية المتغيرة، والتي تؤكد على توسيع نطاق المشاركة في الإدارة من جانب كل المرؤوسين.

كما هدفت دراسة ويبي (2001) wippy إلى التعرف على النمط القيادي للرؤساء الأكاديميين والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة (Guman) في منغوليا، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث اشتملت عينة الدراسة على (150) من أعضاء هيئة التدريس. أظهرت النتائج أن سلطة الرئيس كانت ضعيفة بينما كانت المهام واضحة، وأن النمط الديمقراطي هو النمط السائد لدى الرؤساء الأكاديميين بدرجة عالية، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين النمط الديمقراطي للرؤساء الأكاديميين والرضا الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية. ولأهمية ما سبق تسعى الدراسة الحالية للتعرف على الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالنمط القيادي السائد لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية.

مشكلة الدراسة

يعتبر الذكاء الاجتماعي من الجوانب الهامة في الشخصية، لأنه يرتبط بقدرة الفرد على التعامل مع الآخرين وعلى تكوين علاقات اجتماعية ناجحة، وإدراك الانفعالات وتقييمها والتعبير عنها، ويشمل القدرة على فهم الانفعالات والمعرفة الاجتماعية، والقدرة على توليد المشاعر والوصول إليها وفهم الآخرين وكيفية التعامل معهم، مع القدرة على تنظيم هذه الانفعالات. ويؤكد أبو حلاوة (٢٠٠٥) على أن الذكاء الاجتماعي يجمع بين انفعالات الشخصية والانفعالات في سياقها الاجتماعي، فهو القدرة العقلية التي تعمل خلال التفاعل بين الجانب العقلي والاجتماعي في الشخصية.

والقائد الإداري الذي يتصف بالذكاء الاجتماعي لديه القدرة في التعامل مع المرؤوسين بفعالية، من خلال التعامل مع احتياجات الأفراد وكيفية تحفيزهم، وإدخال السعادة والبهجة والثقة والتعاون بينهم من خلال علاقاته الاجتماعية. وأشار عبد الكريم (٢٠١٧) أن نجاح أي مؤسسة يرتبط بمستوى الذكاء الاجتماعي للقائمين عليها فالذكاء الاجتماعي هو مفتاح الأداء الجيد، حيث يأخذ القيادي الناجح قراراته بناءً على تفاعل مزيج من المقترحات، والوعي بكيفية تأثير سلوكه على الآخرين.

أسئلة الدراسة

يمكن أن تتلخص مشكلة الدراسة بالإجابة عن السؤال الرئيس التالي: ما العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والنمط القيادي للقيادات الأكاديمية. وللإجابة عن التساؤل فإن الدراسة تجيب على الأسئلة الفرعية الآتية:

- ١- ما مستوى الذكاء الاجتماعي لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف؟
- ٢- ما النمط القيادي السائد لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف؟
- ٣- هل توجد علاقة ارتباطية وذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاجتماعي وأنماط القيادة لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف؟
- ٤- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الذكاء الاجتماعي لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف تبعاً لمتغيرات (الجنس، الرتبة العلمية، والكلية)؟
- ٥- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأنماط القيادة لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف تبعاً لمتغيرات (الجنس، الرتبة العلمية، والكلية)؟

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- 1- التعرف على مستوى الذكاء الاجتماعي لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف.
- 2- التعرف على النمط القيادي السائد لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف.
- 3- الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الذكاء الاجتماعي وأنماط القيادة لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف.
- 4- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية لمستوى الذكاء الاجتماعي لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف تبعاً لمتغيرات (الجنس، الرتبة العلمية، الكلية).
- 5- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية لأنماط القيادة لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف تبعاً لمتغيرات (الجنس، الرتبة العلمية، الكلية).

أهمية الدراسة

تعود أهمية الدراسة الحالية كون الجامعات أهم مؤسسات المجتمع التي تسعى إلى صنع قيادته الفنية والمهنية والسياسية والفكرية، وأن الجامعة منبر من منابر العلم والتقدم والرقي ومشعل من مشاعله في المجتمعات كافة، وكلما كانت القيادات الأكاديمية في الجامعات ذات كفاءة ارتقت وأصبحت على قدر من الفاعلية والتطور، ولكي تؤدي الجامعات هذا الدور المهم لا بد أن تتصف قياداتها بخصائص مميزة لكي يتم الوصول إلى تعليم عالٍ رفيع القيمة. وتتمثل أهمية الدراسة الحالية في جانبين هما:

أولاً: الجانب النظري:

- 1- تعود أهمية الدراسة لأهمية الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالقيادة الإدارية؛ وتأثيرهما مباشرة على جودة الإبداع والتميز الإداري كون الذكاء الاجتماعي هو المسؤول عن قدرة الفرد على إدارة انفعالاته ومشاعره، وعواطفه، وعلاقته بالآخرين، وهذا يعود بالنفع على الجامعات، وعلى تحسين أدائها، وتطوير مدخلاتها البشرية، وتقليل الهدر في الوقت.
- 2- يتوقع أن تثرى الدراسة الحالية المكتبة العربية بموضوع العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وأنماط القيادة لدى القيادات الأكاديمية في الجامعات.

ثانياً: الجانب التطبيقي؛

- ١- مساعدة إدارة الجامعة في تحديد أنماط القيادة التي يمارسها القادات الأكاديميين والحث على ممارسة النمط القيادي الفعال الذي يساهم في زيادة الفعالية وتحقيق الأهداف التي تسعى الجامعة إلى تحقيقها.
- ٢- قد تلفت الدراسة الحالية نظر الباحثين إلى إجراء دراسات مشابهة مع إدخال متغيرات جديدة.
- ٣- تتيح هذه الدراسة الفرصة لمعرفة كيفية توظيف الذكاء الاجتماعي من قبل القادات الأكاديمية في الجامعات.
- ٤- يمكن من خلال التعرف على أهم المكونات النفسية الاجتماعية التي تبيء بكفاءة القادات الأكاديمية في الجامعات؛ إعداد برامج تدريبية تهتم بتسمية الذكاء الاجتماعي لدى القادات الأكاديمية.

محددات الدراسة

- ١- المحددات الموضوعية: تقتصر الدراسة على الذكاء الاجتماعي، وأنماط القيادة (الديمقراطي، الأوتوقراطي، الترسلّي) (المساهلة).
- ٢- المحددات البشرية والمكانية: تقتصر الدراسة على عينة ممثلة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجوف في المملكة العربية السعودية.
- ٣- المحددات الزمانية: تمت الدراسة الحالية خلال العام الدراسي ١٤٤٠هـ / ٢٠١٩م.

مصطلحات الدراسة:

الذكاء الاجتماعي: يعرف بأنه " القدرة على فهم مشاعر وأفكار الآخرين، والتعامل مع البيئة بنجاح والاستجابة بطريقة ذكية في المواقف الاجتماعية وتقدير الشخص لخصائص الموقف تقديراً صحيحاً والاستجابة له بطريقة ملائمة بناءً على وعيه الاجتماعي " (الغول، ١٩٩٣، ٤٧).

ويعرفه الباحث إجرائياً في الدراسة الحالية بأنه قدرة القادات الأكاديمية في جامعة الجوف على إدراك العلاقات الاجتماعية، وفهم المرؤوسين والتفاعل معهم وحسن التصرف في المواقف الاجتماعية، مما يؤدي إلى التوافق الاجتماعي، ونجاحهم في حياتهم الاجتماعية والعملية.

نمط القيادة: يعرف بأنه "مجموعة من الخصائص المميزة، والعوامل الأساسية التي تجعل المدير يؤثر في مرؤوسيه، أو يقاوم تأثيرها، ويسلك سلوكه الفردي" (الأزهري، ١٩٩٣، ٢٨٧). ويعرفه الباحث إجرائياً بأنه نوع القيادة التي يتصف بها القائد الأكاديمي أثناء عمله الرسمي في جامعة الجوف، ويتحدد بدرجة الاستجابة على استبانة أنماط القيادة المستخدمة بالدراسة الحالية.

الطريقة والإجراءات: منهج الدراسة:

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي (الإرتباطي): الذي يعتمد على جمع المعلومات والبيانات وتصنيفها وتنظيمها والتعبير عنها كمياً وكيفياً بهدف الوصول إلى استنتاجات وتعميمات تساعد في فهم الواقع وتطويره، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها، ومدى ارتباطها بظواهر أخرى (عبيدات وعبد الحق وعدس، ٢٠١٦). كما اتبعت المنهج الوصفي المقارن الذي يقوم بالمقارنة والقياس بين أوجه التشابه والاختلاف بين الذكاء الاجتماعي ونمط القيادة السائد لدى القادة الأكاديميين في جامعة الجوف.

مجتمع وعينة الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجوف في المملكة العربية السعودية للعام ١٤٤٠ هـ والبالغ عددهم (١٣٨٠) فرداً، وبعد الانتهاء من عملية جميع الاستبانات بلغت عينة الدراسة الصالحة للتحليل (٢٤٦) استبانة، حيث تم اختيارهم بالطريقة التطبيقية العشوائية من مجتمع الدراسة مع المحافظة على نسب خصائص المجتمع، ويوضح جدول (١) خصائص العينة وفقاً لمتغير الجنس، الرتبة العلمية، الكلية.

جدول (١)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس، الرتبة العلمية، الكلية

المتغير	الفئة	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	١٨٩	٥٤,٦%
	أنثى	١٥٧	٤٥,٤%
المجموع		٣٤٦	١٠٠%

تابع جدول (١)

المتغير	الفئة	العدد	النسبة %
الرتبة العلمية	أستاذ	٤٤	١٢,٧%
	أستاذ مشارك	٥٥	١٥,٩%
	أستاذ مساعد	١٦٧	٤٨,٢%
	محاضر ومعيد	٨٠	٢٣,١%
المجموع			٣٤٦
الكلية	إنسانية	١٤٩	٤٣,١%
	علمية	١٩٧	٥٦,٩%
	المجموع	٣٤٦	١٠٠%

يتضح من جدول (١) أن أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس جاءت متوازنة إلى حد ما حيث بلغ عدد الذكور (١٨٩) فرداً وبنسبة (٥٤,٦%) وبلغ عدد الإناث (١٥٧) وبنسبة (٤٥,٤%)، وأن فئة أستاذ مساعد جاءت أعلى فئات متغير الرتبة العلمية حيث بلغ عددهم (١٦٧) فرداً وبنسبة (٤٨,٢%)، كما جاءت عينة الدراسة موزعة على متغير الكلية حيث بلغت في الكليات العلمية (١٩٧) فرداً وبنسبة (٥٦,٩%) وفي فئة الكليات الإنسانية (١٤٩) فرداً وبنسبة (٤٣,١%).

أداة الدراسة:

قام الباحث ببناء أداة الدراسة الحالية بعد الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة، وتكونت من ثلاثة أقسام كالآتي: القسم الأول: تضمن المتغيرات الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة وهي: (الجنس، الرتبة العلمية، والكلية)، وتكون القسم الثاني من (٢٨) فقرة موزعة على أربعة أبعاد تقيس في مجملها مستوى الذكاء الاجتماعي كالآتي: البعد الأول: حسن التصرف في المواقف الاجتماعية، واشتمل على (١١) فقرة، والبعد الثاني: التعرف على الحالة النفسية وفهم الآخرين، واشتمل على (٧) فقرات، والبعد الثالث: التأثير في الآخرين، واشتمل على (٩) فقرات، والبعد الرابع: حل المشكلات الاجتماعية؛ واشتمل على (١١) فقرة، بينما تكون القسم الثالث من (٢٨) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد تقيس في مجملها نمط القيادة السائد لدى القادة الأكاديميين في جامعة الجوف كالآتي: البعد الأول: نمط القيادة الديمقراطية، واشتمل على (١٢) فقرة، والبعد الثاني: نمط القيادة الأوتوقراطي، واشتمل على (١١) فقرة، والبعد الثالث: نمط القيادة الترسلية (المتساهلة)،

واشتمل على (١٥) فقرة. ويقابل كل فقرة مقياس ليكرت الخماسي كالتالي: (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً). وللتحقق من موثوقية تطبيق أداة الدراسة قام الباحث بالإجراءات التالية:

أولاً: صدق أداة الدراسة:

١. **الصدق الظاهري:** تم التحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة من خلال عرض الفقرات موزعة حسب البعد الذي تنتمي له كل فقرة، على مجموعة من المحكمين المختصين من ذوي الخبرة والكفاءة والبالغ عددهم (٩) محكمين، للحكم على مدى صحة وشمولية الفقرات وسلامتها اللغوية وانتمائها للبعد الذي صنفت فيه، وفي ضوء التغذية الراجعة وبنسبة اتفاق أكبر من (٨٠٪)، تم اعتماد أداة الدراسة لتصبح في صورتها النهائية.

٢. **صدق البناء:** للتحقق من صدق بناء أداة الدراسة تم تطبيقها على عينة استطلاعية مكونة من (٣٠) عضوية تدریس ومن خارج عينة الدراسة، وحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة البعد والدرجة الكلية للاستبانة، وحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة وبين البعد الذي تنتمي إليه الفقرة، وجدول (٢) يوضح معامل ارتباط بيرسون بين درجة البعد والدرجة الكلية لأداة الدراسة.

جدول (٢)

معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل بعد من أبعاد الدراسة والدرجة الكلية لأداة الدراسة في العينة الاستطلاعية

الرقم	البعد	معامل الارتباط
مقياس الذكاء الاجتماعي:		
١	البعد الأول: حسن التصرف في المواقف الاجتماعية	٠,٧٣٢ **,
٢	البعد الثاني: التعرف على الحالة النفسية وفهم الآخرين	٠,٧١٩ **,
٣	البعد الثالث: التأثير في الآخرين	٠,٧٨٤ **,
٤	البعد الرابع: حل المشكلات الاجتماعية	٠,٦٩٩ **,
مقياس النمط القيادي:		
١	البعد الأول: نمط القيادة الديمقراطية	٠,٥٨٣ **,
٢	البعد الثاني: نمط القيادة الأوتوقراطي	٠,٥٩٩ **,
٣	البعد الثالث: نمط القيادة الترسلي (المساهلة)	٠,٦٠٣ **,

**وجود دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01 = α)

يتضح من جدول (٢) أن قيم معاملات ارتباط بيرسون بين أبعاد مقياس الذكاء الاجتماعي

والدرجة الكلية تراوحت بين (٠,٦٩٩) و(٠,٧٤٨) وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = ٠,٠١$)، بينما تراوحت قيم معاملات ارتباط بيرسون بين أبعاد مقياس النمط القيادي والدرجة الكلية بين (٠,٥٨٣) و(٠,٦٠٣) وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = ٠,٠١$)، مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي بما يعكس درجة مقبولة من صدق أداة الدراسة. ولحساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة والبعد الذي تنتمي إليه الفقرة، وجدول (٣) يوضح معامل ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة والبعد الذي تنتمي إليه الفقرة في مقياس الذكاء الاجتماعي.

جدول (٣)

معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه الفقرة في مقياس الذكاء الاجتماعي

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
١	**٠,٦٧٠	١١	**٠,٦٩٠	٢١	**٠,٦١٨	٣١	**٠,٦٩٩
٢	**٠,٥٩٧	١٢	**٠,٦٠٠	٢٢	**٠,٥٩٩	٣٢	**٠,٦٥٥
٣	**٠,٦٤٢	١٣	**٠,٦٠٦	٢٣	**٠,٦٥٤	٣٣	**٠,٦٢٨
٤	**٠,٦٣٠	١٤	**٠,٦٧٣	٢٤	**٠,٦٧٢	٣٤	**٠,٦٨١
٥	**٠,٦٠٧	١٥	**٠,٦٢٣	٢٥	**٠,٦٢١	٣٥	**٠,٦٧٩
٦	**٠,٦٧٧	١٦	**٠,٦٥٥	٢٦	**٠,٦٣٠	٣٦	**٠,٦٤٠
٧	**٠,٦٨٢	١٧	**٠,٦٧٢	٢٧	**٠,٦٣٣	٣٧	**٠,٦٧٣
٨	**٠,٦٣٩	١٨	**٠,٦٩٣	٢٨	**٠,٦٧٠	٣٨	**٠,٦٨٤
٩	**٠,٦١٤	١٩	**٠,٦٠٣	٢٩	**٠,٦٦٣		
١٠	**٠,٦٢٩	٢٠	**٠,٦٢١	٣٠	**٠,٦٩٢		

**وجود دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = ٠,٠١$)

يتضح من جدول (٣) أن معامل ارتباط بيرسون لل فقرات مع البعد الذي تنتمي إليه في مقياس الذكاء الاجتماعي، تراوحت بين (٠,٥٩٧ - ٠,٦٩٩) وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = ٠,٠١$)، ولجميع أبعاد الدراسة، وعليه يصبح مقياس الذكاء الاجتماعي في صورته النهائية مكوناً من (٣٨) فقرة موزعة على (٤) أبعاد.

أما بالنسبة لمقياس النمط القيادي، وجدول (٤) يوضح معامل ارتباط بيرسون بين درجة الفقرة والبعد الذي تنتمي إليه الفقرة.

جدول (٤)

معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل فقرة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه الفقرة في مقياس النمط القيادي

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
١	**٠,٥٠٢	١١	**٠,٥٢٩	٢١	**٠,٥٤٤	٣١	**٠,٥٤٧
٢	**٠,٤٩٨	١٢	**٠,٥٣٢	٢٢	**٠,٥٤٧	٣٢	**٠,٥٢٩
٣	**٠,٥٥٦	١٣	**٠,٥١٨	٢٣	**٠,٥٤٢	٣٣	**٠,٥١٤
٤	**٠,٥٢٩	١٤	**٠,٥١١	٢٤	**٠,٥٠١	٣٤	**٠,٥٢٨
٥	**٠,٥٢٠	١٥	**٠,٥٤٩	٢٥	**٠,٥٦٢	٣٥	**٠,٥٧٧
٦	**٠,٥٣٣	١٦	**٠,٥٣٦	٢٦	**٠,٥٦٦	٣٦	**٠,٥٤٩
٧	**٠,٤٨٠	١٧	**٠,٥٥٠	٢٧	**٠,٥٩١	٣٧	**٠,٥٣٣
٨	**٠,٥٠٦	١٨	**٠,٥٧٧	٢٨	**٠,٥٧٠	٣٨	**٠,٥٢٧
٩	**٠,٦٠٤	١٩	**٠,٥٤١	٢٩	**٠,٥٣٨		
١٠	**٠,٥٣١	٢٠	**٠,٥١٥	٣٠	**٠,٥٠٠		

**وجود دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)

يتضح من جدول (٤) أن معامل ارتباط بيرسون لل فقرات مع البعد الذي تنتمي إليه في مقياس النمط القيادي، تراوحت بين (٠,٤٨٩ - ٠,٦٠٤) وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)، ولجميع أبعاد الدراسة، وعليه يصبح مقياس النمط القيادي في صورته النهائية مكوناً من (٣٨) فقرة موزعة على (٣) أبعاد.

ثانياً: ثبات أداة الدراسة:

تم تقدير معامل ثبات أداة الدراسة الداخلي بتطبيق معادلة "ألفا" كرونباخ (Cronbachs Alpha)، لجميع أبعاد الدراسة والدرجة الكلية لدى العينة الاستطلاعية التي بلغت (٣٠) عضوية تدریس من خارج عينة الدراسة، ويوضح ذلك جدول (٥).

جدول (٥)

معاملات ثبات كرونباخ ألفا "α" لأبعاد الدراسة، والدرجة الكلية لدى العينة الاستطلاعية

الرقم	البعد	معاملات ثبات كرونباخ ألفا "α"
مقياس الذكاء الاجتماعي:		
١	البعد الأول: حسن التصرف في المواقف الاجتماعية	٠,٨٦٦
٢	البعد الثاني: التعرف على الحالة النفسية وفهم الآخرين	٠,٨٥٢

تابع جدول (٥)

الرقم	البعد	معاملات ثبات كرونباخ ألفا "α"
٣	البعد الثالث: التأثير في الآخرين	٠,٨٨٩
٤	البعد الرابع: حل المشكلات الاجتماعية	٠,٩٠٤
٥	الدرجة الكلية	٠,٩٤٦
مقياس النمط القيادي:		
١	البعد الأول: نمط القيادة الديمقراطية	٠,٨٣٥
٢	البعد الثاني: نمط القيادة الأوتوقراطي	٠,٨١٩
٣	البعد الثالث: نمط القيادة الترسلي (المتساهلة)	٠,٨٥٠
٤	الدرجة الكلية	٠,٨٨١

يُظهر جدول (٥) أن معاملات الثبات المقدرة بمعادلة كرونباخ ألفا "α" لأبعاد مقياس الذكاء الاجتماعي قد تراوحت بين (٠,٨٥٢ - ٠,٩٠٤)، وقد بلغت درجة الثبات الكلية (٠,٩٤٦)، كما جاءت معاملات الثبات المقدرة بمعادلة كرونباخ ألفا "α" لأبعاد مقياس النمط القيادي بين (٠,٨١٩ - ٠,٨٥٠)، وقد بلغت درجة الثبات الكلية (٠,٨٨١)، وهي قيم مرتفعة ومقبولة لأغراض تطبيق الدراسة (Crocker & Algina, 1986).

تصحيح أداة الدراسة: أمام كل فقرة من فقرات الدراسة مقياس ليكرت الخماسي، والذي يعكس درجة موافقة أفراد عينة الدراسة كالتالي: (بدرجة كبيرة جداً) أعطيت ٥ درجات، (بدرجة كبيرة) أعطيت ٤ درجات، (بدرجة متوسطة) أعطيت ٣ درجات، (بدرجة قليلة) أعطيت درجتين، (بدرجة قليلة جداً) أعطيت درجة واحدة. ولتحديد مستوى الموافقة وتحديد الاتجاه لمقياس ليكرت الخماسي، تم حساب القيم (الأوزان)، وعليه تصبح فئات الحكم على المتوسطات للفقرات والأبعاد كما يلي: من ١ إلى ١,٧٩ (بدرجة قليلة جداً)، من ١,٨٠ إلى ٢,٥٩ (بدرجة قليلة)، من ٢,٦٠ إلى ٣,٣٩ (بدرجة متوسطة)، من ٣,٤٠ إلى ٤,١٩ (بدرجة كبيرة)، من ٤,٢٠ إلى ٥ (بدرجة كبيرة جداً) (أبو صالح، ٢٠٠٤).

الأساليب الإحصائية :

- للإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية:
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson)، للتحقق من صدق البناء الداخلي (الصدق التكويني) لأداة الدراسة.
- معادلة كرونباخ ألفا (Cronbachs Alpha)، لتقدير معاملات الثبات.

- الإحصاء الوصفي: التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
- اختبار (ف) تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة نحو أبعاد الدراسة باختلاف متغيراتهم الديمغرافية التي تنقسم إلى أكثر من فئتين: (الرتبة العلمية).
- اختبار شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية، لتحديد اتجاه الفروق نحو أي فئة من فئات متغير الرتبة العلمية؛ وذلك إذا ما بين اختبار تحليل التباين الأحادي وجود فروق بين فئات هذا المتغير.
- اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (Independent Samples T-Test) للتعرف على ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو أبعاد الدراسة باختلاف متغيراتهم الديمغرافية التي تنقسم إلى فئتين: (الجنس، الكلية).

نتائج الدراسة ومناقشتها :

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

نص هذا السؤال على: ما مستوى الذكاء الاجتماعي لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لكل بعد من أبعاد مقياس الذكاء الاجتماعي، وجدول (٦) يوضح ذلك.

جدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بعد من أبعاد مقياس الذكاء الاجتماعي مرتبة ترتيبياً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
١	البعد الأول: حسن التصرف في المواقف الاجتماعية	٤,٠١٠٥	٠,٦٩٩١٨	بدرجة كبيرة
٢	البعد الرابع: حل المشكلات الاجتماعية	٣,٩٠٤٤	٠,٩١٤١٥	بدرجة كبيرة
٣	البعد الثالث: التأثير في الآخرين	٣,٨٧٢٥	٠,٩١٢٤٠	بدرجة كبيرة
٤	البعد الثاني: التعرف على الحالة النفسية وفهم الآخرين	٣,٧٩١٩	٠,٩٢٨٦٢	بدرجة كبيرة
	الدرجة الكلية	٣,٨٩٤٨	٣,٨٩٤٨	بدرجة كبيرة

يتضح من جدول (٦) أن مستوى الذكاء الاجتماعي لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف، جاء بدرجة كبيرة. حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا البعد (٣,٨٩٤٨). كما يتضح من النتائج أن فقرات هذا البعد جاءت بدرجة كبيرة، وتراوحت متوسطاتها الحسابية ما بين (٢,٧٩١٩ إلى ٤,٠١٠٥).

ويرى الباحث أن السبب في ذلك يعود إلى المعرفة العالية والاحترافية المهنية التي يتمتع بها القادة الأكاديميين بجامعة الجوف، وقد يعود ذلك إلى الأسس العلمية التي يتم عن طريقها اختيارهم، كما يرى الباحث أن القادة لديهم مسؤولية اجتماعية، وهم أصحاب خبرة اجتماعية وتجارب حياتية كبيرة، ولديهم من الوعي الاجتماعي، والإحساس بمشاعر الآخرين، مما يُمكّنهم من رعاية احتياجات الآخرين، وهذا الأمر انعكس إيجاباً على مستوى الذكاء الاجتماعي لديهم.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كتفي (٢٠١٥) والتي أظهرت أن مستوى الذكاء الاجتماعي لدى الأساتذة رؤساء الأقسام ونوابهم بالجامعة جاء بدرجة مرتفعة. كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة دبابش (٢٠١٨) والتي أظهرت أن مستوى فاعلية الذات والذكاء الاجتماعي لدى القادة جاء بدرجة كبيرة جداً.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

نص هذا السؤال على: ما النمط القيادي السائد لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، لكل بعد من أبعاد مقياس النمط القيادي، وجدول (٧) يوضح ذلك.

جدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل بعد من أبعاد مقياس النمط القيادي مرتبة ترتيباً تنازلياً حسب المتوسط الحسابي

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
١	البعد الأول: نمط القيادة الديمقراطية	٣,٩٢٨٧	٠,٩٧٢١٦	بدرجة كبيرة
٢	البعد الثاني: نمط القيادة الأوتوقراطي	٢,٨٢١٢	١,١٤٩٣٢	بدرجة متوسطة
٣	البعد الثالث: نمط القيادة الترسلية (المتساهلة)	٢,٣٢٠٢	١,٢٢٠٩٩	بدرجة قليلة

يتضح من جدول (٧) أن النمط القيادي السائد لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف؛ جاء نمط القيادة الديمقراطية بمتوسط حسابي (٣,٩٢٨٧) وبدرجة كبيرة، تلاه نمط

القيادة الاوتوقراطي بمتوسط حسابي (٢,٨٢١٢) وبدرجة متوسطة، وأخيراً جاء نمط القيادة الترسلية (المتساهلة) بمتوسط حسابي (٢,٣٢٠٢) وبدرجة قليلة.

ويرى الباحث أن السبب في ذلك يعود إلى أن نمط القيادة الديمقراطي يشجع على التعاون لحل مشكلات العمل وتقديم الأفكار الجديدة، وبناء قنوات اتصال إدارية تتسم بالمرونة، وإتاحة الفرصة في تشخيص المشكلات وضع الحلول المناسبة لها، وعلاوة على ذلك فإن تفويض بعض السلطة يعمل على إعداد قيادات إدارية مبدعة، والتكيف مع الحالات الطارئة، ومنح المرونة الكافية للمرؤوسين لإنجاز أعمالهم بشكل مميز وريادي، وهذا ما يسعى إليه القادة الأكاديميون بجامعة الجوف.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة عاشور (٢٠١٢) والتي أظهرت أن النمط القيادي الممارس من قبل رؤساء الأقسام هو النمط القيادي الديمقراطي وبدرجة كبيرة، يليه النمط القيادي التسلطي وبدرجة متوسطة، ثم جاء النمط القيادي المتساهل وبدرجة متوسطة، كما وتتفق هذه النتيجة مع دراسة جراسميك وآخرون (Grasmick & et al, 2012) التي أظهرت أن هناك أربعة أنماط قيادية تعتبر القيادة الديمقراطية الأفضل بينها. وتتفق مع دراسة ويببي (wippy, 2001) التي أظهرت أن النمط الديمقراطي هو النمط السائد لدى الرؤساء الأكاديميين بدرجة عالية.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

نص هذا السؤال على: هل توجد علاقة ارتباطية وذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاجتماعي وأنماط القيادة لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين متوسطات استجابات المشاركين بالدراسة لمستوى الذكاء الاجتماعي وأنماط القيادة الأكاديمية لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف، والجدول رقم (٨) يوضح ذلك.

جدول (٨)

معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين متوسطات استجابات المشاركين بالدراسة لمستوى الذكاء الاجتماعي وأنماط القيادة الأكاديمية لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف

نمط القيادة الترسلية (المتساهلة)		نمط القيادة الأوتوقراطي		نمط القيادة الديمقراطية		العدد	النمط القيادي الذكاء الاجتماعي
معامل الارتباط	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة		
٠,٢١٤-	**٠,٠٠	٠,٢٨١-	**٠,٠٠	٠,٨٣٣	**٠,٠٠	٣٤٦	البعد الأول: حسن التصرف في المواقف الاجتماعية

تابع جدول (٤)

نمط القيادة الترسلي (المتساهلة)		نمط القيادة الأوتوقراطي		نمط القيادة الديمقراطية		العدد	النمط القيادي الذكاء الاجتماعي
مستوى الدلالة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	معامل الارتباط		
**،،٠	٠،٢١٢-	**،،٠	٠،٢٨٣-	**،،٠	٠،٨٦٨	٣٤٦	البعد الثاني: التعرف على الحالة النفسية وفهم الآخرين
**،،٠	٠،٢٣٢-	**،،٠	٠،٣٠٤-	**،،٠	٠،٩٠٢	٣٤٦	البعد الثالث: التأثير في الآخرين
**،،٠	٠،٢٧٢-	**،،٠	٠،٣١٠-	**،،٠	٠،٩٠٦	٣٤٦	البعد الرابع: حل المشكلات الاجتماعية
**،،٠	٠،٢٤٨-	**،،٠	٠،٣١١-	**،،٠	٠،٩٢٥	٣٤٦	الدرجة الكلية: الذكاء الاجتماعي

** وجود دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$).

يتضح من جدول (٨) وبعد استخراج معامل ارتباط بيرسون (Pearson)، وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$) بين متوسطات استجابات المشاركين بالدراسة لمستوى الذكاء الاجتماعي في الأبعاد (حسن التصرف في المواقف الاجتماعية، التعرف على الحالة النفسية وفهم الآخرين، التأثير في الآخرين، وحل المشكلات الاجتماعية) والدرجة الكلية وبين نمط القيادة الديمقراطية لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف، حيث جاءت قيم معاملات الارتباط (٠،٨٢٣، ٠،٨٦٨، ٠،٩٠٢، ٠،٩٠٦، ٠،٩٢٥) على التوالي، وجميعها بمستوى دلالة (٠،٠٠).

كما يتضح من جدول (٨) وجود علاقة ارتباط سالبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$) بين متوسطات استجابات المشاركين بالدراسة لمستوى الذكاء الاجتماعي في الأبعاد (حسن التصرف في المواقف الاجتماعية، التعرف على الحالة النفسية وفهم الآخرين، التأثير في الآخرين، وحل المشكلات الاجتماعية) والدرجة الكلية وبين نمط القيادة الأوتوقراطي لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف، حيث جاءت قيم معاملات الارتباط (٠،٢٨١-، ٠،٢٨٣-، ٠،٣٠٤-، ٠،٣١٠-، ٠،٣١١-) على التوالي، وجميعها بمستوى دلالة (٠،٠٠).

ويتضح أيضاً من جدول (٨) وجود علاقة ارتباط سالبة وذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,01$) بين متوسطات استجابات المشاركين بالدراسة لمستوى الذكاء الاجتماعي في الأبعاد (حسن التصرف في المواقف الاجتماعية، التعرف على الحالة النفسية وفهم الآخرين، التأثير في الآخرين، وحل المشكلات الاجتماعية) والدرجة الكلية وبين نمط القيادة

الترسلي (المتساهلة) لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف، حيث جاءت قيم معاملات الارتباط (-، ٢١٤، ٠، -، ٢١٢، ٠، -، ٢٣٢، ٠، -، ٢٧٢، ٠، -، ٢٤٨، ٠) على التوالي، وجميعها بمستوى دلالة (٠، ٠٠).

ويرى الباحث أن نمط القيادة الديمقراطية نابع من حاجات ورغبات المرؤوسين، وأن صنع واتخاذ القرار تعبيراً عن الرغبات والرؤية المشتركة بين جميع المستويات، كما أنه يسعى من جهة إلى تدعيم الاتصالات الشخصية بين المرؤوسين ليرفع من قوة الجماعة وفعاليتها وتماسكها وتضامنها، ومن جهة أخرى يسعى إلى خفض التوترات والصراعات بينهم، وهذا الأمر يتطلب مهارات اجتماعية عالية، تتمثل بالذكاء الاجتماعي لدى القادة الأكاديميين، لذلك جاءت العلاقة الارتباطية قوية وموجبة وذات دلالة إحصائية، أما نمط القيادة الأوتوقراطي فيعتبر الوجه السلبي أو العكسي لنمط القيادة الديمقراطي، حيث يعتمد على رغبة القائد الشخصية في الوصول إلى الأهداف التي يسعى إليها، دون مشاركة رأي المرؤوسين، وأن القرارات تتبع من القائد الأوتوقراطي بشكل مباشر، كما أنه يسعى إلى إشاعة مشاعر الإحباط والخوف وعدم الشعور بالأمن والرضا عن العمل، ومن هنا جاءت العلاقة الارتباطية السالبة بين الذكاء الاجتماعي ونمط القيادة الأوتوقراطي. وكذلك الأمر بالنسبة إلى نمط القيادة الترسلي (المتساهلة)، الذي لا يمارس القائد فيها دوراً أساسياً، ولا يكثر بالواجبات والمسؤولية الملقاة عليه، كما أنه يهمل المقترحات التي يقدمها المرؤوسين، ويتسم باللامبالاة في إدارته لشؤون العمل، لذلك جاءت العلاقة بين الذكاء الاجتماعي ونمط القيادة الترسلي (المتساهلة) علاقة ارتباط سلبية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الديحاني (٢٠١٢) والتي كشفت عن وجود علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاجتماعي ونمط القيادة الديمقراطي. كما تتفق هذه النتيجة مع دراسة كتفي (٢٠١٥) والتي أظهرت وجود علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاجتماعي ومهارات الاتصال التنظيمي لدى الأساتذة رؤساء الأقسام ونوابهم. وتختلف هذه النتيجة إلى حد ما مع دراسة لروزيبي وسياروكي (Rosete and Ciarrochi, 2005) والتي أظهرت وجود علاقة متوسطة إلى كبيرة بين فعالية القيادة والذكاء الاجتماعي.

رابعاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

نص هذا السؤال على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الذكاء الاجتماعي لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف تبعاً لمتغيرات (الجنس، الرتبة العلمية، الكلية)؟

أ. بالنسبة لمتغير الجنس:

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent-Samples T-test) للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المشاركين في الدراسة لمستوى الذكاء الاجتماعي في الأبعاد (حسن التصرف في المواقف الاجتماعية، التعرف على الحالة النفسية وفهم الآخرين، التأثير في الآخرين، وحل المشكلات الاجتماعية) والدرجة الكلية لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف تبعاً لمتغير الجنس، والجدول رقم (٩) يوضح ذلك.

جدول (٩)

نتائج تحليل اختبار (ت) (T-TEST) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المشاركين في الدراسة لمستوى الذكاء الاجتماعي لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف تبعاً لمتغير الجنس

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	النوع	الذكاء الاجتماعي
٠,٥٠٩	٠,٦٦١	٠,٦٨٥٨٩	٤,٠٣٣٢	١٨٩	ذكر	البعد الأول: حسن التصرف في المواقف الاجتماعية
		٠,٧١٦١٠	٣,٩٨٣٢	١٥٧	أنثى	
٠,٦٧٣	٠,٤٢٢-	٠,٩١٤٨٣	٣,٧٧٢٥	١٨٩	ذكر	البعد الثاني: التعرف على الحالة النفسية وفهم الآخرين
		٠,٩٦٨٩٤	٣,٨١٥٣	١٥٧	أنثى	
٠,٨٢٥	٠,٢٢١	٠,٨٨٥٠٥	٣,٨٨٢٤	١٨٩	ذكر	البعد الثالث: التأثير في الآخرين
		٠,٩٤٦٩٩	٣,٨٦٠٦	١٥٧	أنثى	
٠,٥٨٦	٠,٥٤٥	٠,٨٥٠٣٣	٣,٩٢٨٨	١٨٩	ذكر	البعد الرابع: حل المشكلات الاجتماعية
		٠,٩٨٧٤٩	٣,٨٧٤٩	١٥٧	أنثى	
٠,٧٥٦	٠,٣١١	٠,٧٨٢٨٨	٣,٩١٩٢	١٨٩	ذكر	الدرجة الكلية: الذكاء الاجتماعي
		٠,٨٥١٩٨	٣,٨٩١٩	١٥٧	أنثى	

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0,05$).

يتضح من الجدول رقم (٩) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المشاركين في الدراسة لمستوى الذكاء الاجتماعي في الأبعاد (حسن التصرف في المواقف الاجتماعية، التعرف على الحالة النفسية وفهم الآخرين، التأثير في الآخرين، وحل المشكلات الاجتماعية) والدرجة الكلية لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف تبعاً لمتغير الجنس، حيث جاءت قيمة "ت" المحسوبة (٠,٦٦١)، (٠,٤٢٢-، ٠,٢٢١، ٠,٥٤٥، ٠,٣١١) على التوالي بمستوى دلالة (٠,٥٠٩، ٠,٦٧٣، ٠,٨٢٥، ٠,٥٨٦، ٠,٧٥٦) على التوالي.

ب. بالنسبة لمتغير الرتبة العلمية :

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المشاركين في الدراسة لمستوى الذكاء الاجتماعي في الأبعاد (حسن التصرف في المواقف الاجتماعية، التعرف على الحالة النفسية وفهم الآخرين، التأثير في الآخرين، وحل المشكلات الاجتماعية) والدرجة الكلية لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف تبعاً لمتغير الرتبة العلمية، والجدول التالي رقم (١٠) يوضح ذلك.

جدول (١٠)

تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المشاركين في الدراسة لمستوى الذكاء الاجتماعي لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف تبعاً لمتغير الرتبة العلمية

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الذكاء الاجتماعي
٠,٠٧٣	٢,٢٣٩	٢,١٥٤	٢	٦,٦٧٢	بين المجموعات	البعد الأول: حسن التصرف في المواقف الاجتماعية
		٠,٩٦٢	٣٤٢	١٦١,٩٨٤	داخل المجموعات	
			٣٤٥	١٦٨,٦٥٦	المجموع	
٠,٠٦٨	٢,٣٩٨	٢,٠٨٧	٣	٦,٢٦٢	بين المجموعات	البعد الثاني: التعرف على الحالة النفسية وفهم الآخرين
		٠,٨٧٠	٣٤٢	٢٩٧,٦٩٤	داخل المجموعات	
			٣٤٥	٠٣,٩٥٦	المجموع	
٠,٠٧٠	٢,٢٤١	١,٩٩٢	٢	٦,٥٢٨	بين المجموعات	البعد الثالث: التأثير في الآخرين
		٠,٨٨٩	٣٤٢	٢٨٠,٦٦٥	داخل المجموعات	
			٣٤٥	٢٨٧,٢٠٣	المجموع	
٠,١٢٠	١,٩٥٨	١,٦٢٣	٣	٤,٨٦٩	بين المجموعات	البعد الرابع: حل المشكلات الاجتماعية
		٠,٨٢٩	٣٤٢	٢٨٣,٤٣٧	داخل المجموعات	
			٣٤٥	٢٨٨,٣٠٦	المجموع	
٠,٠٧٩	٢,٢٠٢	١,٨٧٤	٢	٥,٧١٣	بين المجموعات	الدرجة الكلية: الذكاء الاجتماعي
		٠,٨٥١	٣٤٢	٢٢٢,٨١٠	داخل المجموعات	
			٣٤٥	٢٢٨,٥٢٣	المجموع	

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0,05$).

يتضح من الجدول رقم (١٠) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المشاركين في الدراسة لمستوى الذكاء

الاجتماعي في الأبعاد (حسن التصرف في المواقف الاجتماعية، التعرف على الحالة النفسية وفهم الآخرين، التأثير في الآخرين، وحل المشكلات الاجتماعية) والدرجة الكلية لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف تبعاً لمتغير الرتبة العلمية، حيث جاءت قيم "ف" المحسوبة (٢,٢٣٩، ٢,٣٩٨، ٢,٢٤١، ٢,٩٥٨، ١,٢٠٢، ٢) على التوالي، وجاءت مستويات الدلالة (٠,٠٧٣، ٠,٠٦٨، ٠,٠٧٠، ٠,١٢٠، ٠,٠٧٩، ٠) على التوالي.

ج. بالنسبة لمتغير الكلية:

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent-Samples T-test) للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المشاركين في الدراسة لمستوى الذكاء الاجتماعي في الأبعاد (حسن التصرف في المواقف الاجتماعية، التعرف على الحالة النفسية وفهم الآخرين، التأثير في الآخرين، وحل المشكلات الاجتماعية) والدرجة الكلية لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف تبعاً لمتغير الكلية، والجدول رقم (١١) يوضح ذلك.

جدول (١١)

نتائج تحليل اختبار (ت) (T-TEST) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المشاركين في الدراسة لمستوى الذكاء الاجتماعي لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف تبعاً لمتغير الكلية

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الكلية	الذكاء الاجتماعي
٠,١٦٦	١,٢٨٨-	٠,٧٢١٠٦	٣,٩٥٠٦	١٤٩	إنسانية	البعد الأول: حسن التصرف في المواقف الاجتماعية
		٠,٦٨٠٥١	٤,٠٥٥٨	١٩٧	علمية	
٠,٢٩٩	١,٠٤٠-	٠,٩٤١٣٢	٣,٧٣١٥	١٤٩	إنسانية	البعد الثاني: التعرف على الحالة النفسية وفهم الآخرين
		٠,٩٣٦٤٠	٣,٨٢٧٦	١٩٧	علمية	
٠,٢١٤	١,٢٤٤-	٠,٩٠٩٨٤	٣,٨٠٢٤	١٤٩	إنسانية	البعد الثالث: التأثير في الآخرين
		٠,٩١٣٠٦	٣,٩٢٥٥	١٩٧	علمية	
٠,١٨٠	١,٢٤٣-	٠,٨٩٩١٢	٣,٨٢٨٦	١٤٩	إنسانية	البعد الرابع: حل المشكلات الاجتماعية
		٠,٩٢٣٥٠	٣,٩٦١٧	١٩٧	علمية	
٠,١٨٢	١,٢٣٤-	٠,٨١٠٩٦	٣,٨٣٩٨	١٤٩	إنسانية	الدرجة الكلية: الذكاء الاجتماعي
		٠,٨١٤٤٦	٣,٩٥٧٥	١٩٧	علمية	

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0,05$).

يتضح من الجدول رقم (١١) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المشاركين في الدراسة لمستوى الذكاء الاجتماعي في الأبعاد (حسن التصرف في المواقف الاجتماعية، التعرف على الحالة النفسية وفهم الآخرين، التأثير في الآخرين، وحل المشكلات الاجتماعية) والدرجة الكلية لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف تبعاً لمتغير الكلية، حيث جاءت قيمة "ت" المحسوبة (٠,٦٦١، ٠,٤٢٢-٠,٢٢١، ٠,٥٤٥، ٠,٣١١) على التوالي بمستوى دلالة (٠,٥٠٩، ٠,٦٧٣، ٠,٨٢٥، ٠,٥٨٦، ٠,٧٥٦) على التوالي.

ويرى الباحث أن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المشاركين في الدراسة لمستوى الذكاء الاجتماعي لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف؛ حيث أن هذا الاتفاق يعزز نتائج الدراسة الحالية، وذلك لأن جميع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الجنس والدرجة العلمية والكلية متفقين على أن مستوى الذكاء الاجتماعي لدى القادة الأكاديميين جاء بدرجة كبيرة، وهذا الأمر يعود إلى طبيعة عينة الدراسة والتي تتمثل بأعضاء هيئة التدريس، وإلى ما يمتلكونه من المعرفة والحكمة والاحترافية المهنية والتي تمكنهم من الحكم على مستوى الذكاء الاجتماعي لدى القادة الأكاديميين في جامعة الجوف. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Lovejoy, 2008) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث بمستوى الذكاء الاجتماعي.

خامساً: النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس

نص هذا السؤال على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لأنماط القيادة لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف تبعاً لمتغيرات (الجنس، الرتبة العلمية، الكلية)؟

أ. بالنسبة إلى متغير الجنس:

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent-Samples T-test) للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المشاركين في الدراسة لأنماط القيادة (نمط القيادة الديمقراطية، نمط القيادة الأوتوقراطي، نمط القيادة الترسلية) (المتساهلة) لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف تبعاً لمتغير الجنس، والجدول رقم (١٢) يوضح ذلك.

جدول (١٢)

نتائج تحليل اختبار (ت) (T-TEST) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المشاركين في الدراسة لأنماط القيادة لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف تبعاً لمتغير الجنس

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	النوع	أنماط القيادة
٠,٨٨٠	٠,١٥١-	٠,٩٦٨٦٧	٣,٩٢١٥	١٨٩	ذكر	نمط القيادة الديمقراطية
		٠,٩٧٩٣٨	٣,٩٣٧٤	١٥٧	أنثى	
٠,٢٧٠	١,١٠٦	١,١٧٢٠٣	٢,٨٨٣٦	١٨٩	ذكر	نمط القيادة الأوتوقراطي
		١,١٢٠٥٢	٢,٧٤٦٤	١٥٧	أنثى	
٠,٤٣٧	٠,٧٧٩	١,٢٠٣٦١	٢,٣٦٦٨	١٨٩	ذكر	نمط القيادة الترسلية (المتساهلة)
		١,٢٤٣١٢	٢,٢٦٤١	١٥٧	أنثى	

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0,05)$.

يتضح من الجدول رقم (١٢) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0,05)$ بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المشاركين في الدراسة لأنماط القيادة (نمط القيادة الديمقراطية، نمط القيادة الأوتوقراطي، نمط القيادة الترسلية (المتساهلة)) لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف تبعاً لمتغير الجنس، حيث جاءت قيمة "ت" المحسوبة $(-0,151, 1,106, 0,779)$ على التوالي بمستوى دلالة $(0,880, 0,270, 0,437)$ على التوالي.

ب. بالنسبة إلى متغير الرتبة العلمية:

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0,05)$ بين المتوسطات الحسابية الحاسوبية لاستجابات المشاركين في الدراسة لأنماط القيادة (نمط القيادة الديمقراطية، نمط القيادة الأوتوقراطي، نمط القيادة الترسلية (المتساهلة)) لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف تبعاً لمتغير الرتبة العلمية، والجدول التالي رقم (١٣) يوضح ذلك.

جدول (١٣)

تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)، للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المشاركين في الدراسة لأنماط القيادة لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف تبعاً لمتغير الرتبة العلمية

مستوى الدلالة	قيمة "ف"	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	أنماط القيادة
٠,٠٨٩	٢,١٩٠	٢,٠٤٩	٣	٦,١٤٦	بين المجموعات	نمط القيادة الديمقراطية
		٠,٩٥٣	٣٤٢	٣١٩,٩١٥	داخل المجموعات	
			٣٤٥	٣٢٦,٠٦١	المجموع	
٠,٥٢١	٠,٧٥٣	٠,٩٩٧	٣	٢,٩٩١	بين المجموعات	نمط القيادة الأوتوقراطي
		١,٣٢٤	٣٤٢	٤٥٢,٧٤٢	داخل المجموعات	
			٣٤٥	٤٥٥,٧٣٢	المجموع	
٠,٤٩٤	٠,٨٠١	١,١٩٦	٣	٣,٥٨٧	بين المجموعات	نمط القيادة الترسلية (المتساهلة)
		١,٤٩٣	٣٤٢	٥١٠,٧٤٥	داخل المجموعات	
			٣٤٥	٥١٤,٣٣٢	المجموع	

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0,05)$.

يتضح من الجدول رقم (١٣) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha \geq 0,05)$ بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المشاركين في الدراسة لأنماط القيادة (نمط القيادة الديمقراطية، نمط القيادة الأوتوقراطي، نمط القيادة الترسلية (المتساهلة)) لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف تبعاً لمتغير الرتبة العلمية، حيث جاءت قيم "ف" المحسوبة (٢,١٩٠، ٠,٧٥٣، ٠,٨٠١) على التوالي، وجاءت مستويات الدلالة (٠,٠٨٩، ٠,٥٢١، ٠,٤٩٤) على التوالي.

ج. بالنسبة إلى متغير الكلية:

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار "ت" لعينات المستقلة (Independent-Samples T-test) للكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0,05)$ بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المشاركين في الدراسة لأنماط القيادة (نمط القيادة الديمقراطية، نمط القيادة الأوتوقراطي، نمط القيادة الترسلية (المتساهلة)) لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف تبعاً لمتغير الكلية، والجدول رقم (١٤) يوضح ذلك.

جدول (١٤)

نتائج تحليل اختبار (ت) (T-TEST) لدلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المشاركين في الدراسة لأنماط القيادة لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف تبعاً لمتغير الكلية

أنماط القيادة	الكلية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
نمط القيادة الديمقراطية	إنسانية	١٤٩	٣,٨٢٢٧	٠,٩٨٣٥٠	١,٧٦٩-	٠,٠٧٨
	علمية	١٩٧	٤,٠٠٨٩	٠,٩٥٨٢٢		
نمط القيادة الأوتوقراطي	إنسانية	١٤٩	٢,٨٤٩٩	١,١٠٨٤٢	٠,٤٠٢	٠,٦٨٨
	علمية	١٩٧	٢,٧٩٩٧	١,١٨١٦٧		
نمط القيادة الترسلية (المتساهلة)	إنسانية	١٤٩	٢,٣٧٠٩	١,٢٢٥٥٩	٠,٦٧١	٠,٥٠٢
	علمية	١٩٧	٢,٢٨١٩	١,٢١٩٢٢		

* ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0,05)$.

يتضح من الجدول رقم (١٤) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0,05)$ بين المتوسطات الحسابية لاستجابات المشاركين في الدراسة لأنماط القيادة (نمط القيادة الديمقراطية، نمط القيادة الأوتوقراطي، نمط القيادة الترسلية (المتساهلة) لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف تبعاً لمتغير الكلية، حيث جاءت قيمة "ت" المحسوبة $(-1,769, 0,402, 0,671)$ على التوالي بمستوى دلالة $(0,078, 0,688, 0,502)$ على التوالي.

ويرى الباحث أن السبب في ذلك يعود إلى طبيعة عينة الدراسة التي تتمثل بأعضاء هيئة التدريس، وإلى ما يمتلكونه من المعرفة والحكمة والاحترافية المهنية والخبرة؛ التي تمكنهم من الحكم على الأنماط القيادية لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف، ويؤكد الباحث على أن هذا الاتفاق يعزز نتائج الدراسة الحالية، وذلك لأن جميع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الجنس والدرجة العلمية والكلية متفقون على مستوى أنماط القيادة (نمط القيادة الديمقراطية، نمط القيادة الأوتوقراطي، نمط القيادة الترسلية (المتساهلة) لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف، وأن نمط القيادة السائد لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف هو نمط القيادة الديمقراطية.

ويرى الباحث أن القائد الأكاديمي يتحمل مسؤوليات كبيرة ومهمة ومتنوعة، لكي يقوم بالواجبات الملقاة على عاتقه من أجل تحقيق أهداف الجامعة التي ينتمي إليها، ولا بد أن يكون لديه تصوّر واضح وشامل لطبيعة عمله، وأن تتوافر لديه المهارات القيادية والصفات الشخصية التي تؤهله للتواصل الفعال مع أعضاء قسمه، وأن يستند إلى الخبرات التي يمتلكونها في سبيل تحقيق أهداف القسم الأكاديمي وبالتالي تحقيق أهداف الجامعة، وحتى يستطيع القائد

الأكاديمي من الاستفادة من خبرات أعضاء هيئة التدريس، كان لزاماً عليه أن ينتهج الأنماط القيادية الإيجابية ومنها النمط الديمقراطي.

وتتمق هذه النتيجة مع دراسة عاشور (٢٠١٢) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تصور أعضاء هيئة التدريس للنمط القيادي الممارس من قبل رؤساء الأقسام الأكاديميين في الجامعة تعزى لمتغير الجنس، والرتبة العلمية، ونوع الكلية.

التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة يقدم الباحث عدداً من التوصيات كالآتي:

- ١- نشر ثقافة الموضوعات المتعلقة بالذكاء الاجتماعي في أوساط العاملين بالجامعات وتوضيح دورها في نجاح الأفراد قيادياً ومهنياً.
- ٢- عقد دورات تدريبية لتنمية الذكاء الاجتماعي وتطبيق نمط القيادة الديمقراطي لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف.
- ٣- اعتماد الأنماط القيادية مدخلاً من مداخل تقويم أداء القادة الأكاديميين بجامعة الجوف.
- ٤- اعتماد الذكاء الاجتماعي كأحد العوامل عند اختيار القادة الأكاديميين بجامعة الجوف.

المقترحات

في ضوء نتائج الدراسة يقدم الباحث عدداً من المقترحات كالآتي:

- ١- دراسة العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وبعض سمات الشخصية لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف.
- ٢- إجراء دراسة مقارنة بين الجامعات حول موضوع الذكاء الاجتماعي وأنماط القيادة لدى القادة الأكاديميين.
- ٣- إجراء دراسات حول الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وعلاقته بالنمط القيادي لدى القادة الأكاديميين بجامعة الجوف.

المراجع

- إبراهيم، أحمد (٢٠٠٤). الإدارة المدرسية في مطلع القرن الحادي والعشرين (ط١). القاهرة: دار الفكر العربي.
- أبو صالح، محمد (٢٠٠٤). مقدمة في الاحصاء/ مبادئ وتحليل باستخدام spss. عمان، الأردن: دار المسيرة للطباعة والنشر.
- الأزهري، محي الدين (١٩٩٣). الإدارة ودور المديرين أساسيات وسلوكيات. القاهرة: دار الفكر العربي.
- جابر، قاسم (٢٠٠٠). الجامعة والتنمية خدمات متبادلة. عمان، الأردن: دار الفكر العربي.
- جبرة، محمد (٢٠٠٥). الأنماط القيادية وعلاقتها بالإبداع الإداري: باستخدام نظرية الشبكة الإدارية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الحديدي، عماد (٢٠٠٩). درجة ممارسة القيادة التربوية العليا في وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية لدورها الإداري في ضوء الفكر الإداري الحديث. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الداعور، سعيد (٢٠٠٧). دور مدير المدرسة الثانوية كقائد تربوي في محافظات غزة وعلاقته بالثقافة التنظيمية للمدرسة من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- دبابش، حسين (٢٠١٨). (فاعلية الذات والذكاء الاجتماعي كمنبئات بالتوافق المهني لدى مديري مدارس الأونروا في محافظات غزة). رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأقصى، غزة.
- الديحاني، سلطان (٢٠١٢). دور الذكاءات المتعددة في التنبؤ بنمط القيادة لدى القيادات التربوية بمدارس التعليم الثانوي بدولة الكويت، مجلة العلوم التربوية والنفسية. ١٣(٢)، ١٢١-١٥٢.
- عاشور، محمد (٢٠١٢). درجة تصور أعضاء هيئة التدريس للنمط القيادي الممارس من قبل رؤساء الأقسام الأكاديميين في جامعة اليرموك. مجلة جامعة دمشق. ٢٨(٢)، ٣٥٥-٣٩٠.
- عبد الحميد، عبد العظيم (ب.ت). القيادة الإدارية ودورها في صنع القرار دراسة مقارنة. القاهرة: دار النهضة العربية.
- عبيدات، ذوقان وعبد الرحمن، عدس وكايد، عبد الحق (٢٠١٦). البحث العلمي: مفهومه- أدواته وأساليبه (ط١٤). عمان، الأردن: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- عليوة، السيد (٢٠٠١). تنمية المهارات القيادية للمديرين الجدد. (ط١). القاهرة: دار السماح.

الغول، أحمد (١٩٩٣). الكفاءة الذاتية والذكاء الاجتماعي وعلاقتها ببعض العوامل الوجدانية لدى المعلمين التربويين وغير التربويين وأجاز طلابهم الأكاديمي. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة أسيوط، مصر.

الفهيدى، عبدالله (٢٠٠٩). أنماط السلوك القيادي السائدة لدى مديري إدارات التربية والتعليم بمحافظة تعز في الجمهورية اليمنية وعلاقتها بالمناح التنظيمي من وجهة نظر رؤساء الأقسام العاملين معهم (رسالة ماجستير غير منشورة). عمادة الدراسات العليا، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

كتفي، جميلة (٢٠١٥). الذكاء الاجتماعي وعلاقته بمهارات الاتصال التنظيمي بالجامعة الجزائرية (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، الجزائر.

مديين، سحر (٢٠١٢). درجة ممارسة القيادة التحويلية وعلاقتها بالروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية (رسالة دكتوراه غير منشورة). كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

مصطفى، احمد (٢٠٠٠). إدارة السلوك التنظيمي رؤية معاصرة. الإسكندرية: دار العرب للنشر والتوزيع.

مصطفى، أحمد (٢٠٠٧). المدير الذكي: كيف يكون الذكاء في القيادة. الإسكندرية: دار العرب للنشر والتوزيع.

المغازي، إبراهيم (٢٠٠٣). الذكاء الاجتماعي والوجداني والقرن الحادي العشرين (ط١). القاهرة: مكتبة الايمان.

Albrecht, M. (2006). The relationships between social intelligence, empathy, and three types of aggression. *Aggressive Behavior*, 25(2), 81- 89.

Crocker, L. & Algina, J. (1986). *Introduction to Classical and modern test theory*. Canada: Simultaneously.

Grasmick , L . (2004). *Toward a grounded theory of participative leadership: Perspectives of community College presidents*. (Doctor of Philosophy), Colorado State University, USA .

Grasmick , L; Davies, T & Harbour, C. (2012). Participative Leadership: Perspectives of Community College Presidents. *Journal of Research and Practice*, 36(2), 67-80.

Lovejoy, M.(2008). Indiana school superintendents and the relationship between gender and levels of social intelligence. *DAI, TerreHaute, Indiana*, 69(3), 835- 847.

-
- Rosete, D and Ciarrochi, J. (2005). Emotional intelligence and its relationship to workplace performance outcomes of leadership effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(5), 388-399.
- Sart, G. (2014). The new leadership model of university management for innovation and entrepreneurship. *Eurasian Journal of Educational Research*, 57(1), 73-90.
- Silvera, D., Martinussen, M., & Dahl. T. (2001). The Tromso Social Intelligence Scale, a self-report measure of social intelligence, *Scandinavian Journal of Psychology*, 4(42), 313-319.
- Wippy, H. (2001). (*leadership and faculty job satisfaction at th Guam*), (Doctoral desertation), the university of Nepraska, Lincoln desertation abstract international NO999.
- Wong, C., Duy, D., Maxwell, S., & Meara, N. (1995). A Multitrait multimethod study of academic and social intelligence in college students. *journal of Educational Psychology*, 8(7), 117-133.
-