

الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى قادة مدارس محافظة الطائف من وجهة نظر المعلمين

إعداد

عبدالله يحيى أحمد المالكي
كلية التربية- جامعة الباحة

الفصل الأول المدخل إلى الدراسة

مقدمة :

يُطلق مصطلح الذكاء على كافة القدرات العقلية المميزة والعالية التي يتميز بها بعض الناس عن غيرهم، ويعطيهم أفضلية في أدائهم وسلوكهم في مجال معين، وقد يكون الذكاء فطرياً أي أنه يُخلق مع الإنسان، ويتطور من خلال التعلم واكتساب المهارات، ومنه ما هو مكتسب يتم تنميته وتطويره في مجال معين عن طريق برامج التدريب وتنمية المهارات المكثفة.

ويعتبر الذكاء عاملاً مهماً ومؤثراً على الحياة الأكاديمية والاجتماعية للفرد، والذكاء باعتباره قدرة عامة كان أول مكونات الإنسان قابلية للدراسة، وذلك من خلال ممارسة الفرد للذكاء في صورته المتعددة والتي شكلت للعلماء الأوائل النقاط الأولى في دراسة الذكاء بشكله العام، وإن مكانة الذكاء في العلوم الاجتماعية وسيطرته على جزء من اهتمامات العلماء ودراساتهم، جعلته القدرة الحقيقية على تطوير الفرد وإنشائه لأفضل المجتمعات. (البهي، 1995، ص173).

ويعد الذكاء الاجتماعي من الموضوعات الهامة التي يحتاج إليها كلاً من القائد والمعلم، حيث يتمثل في إمكانية الفرد على التخلص من المواقف الحياتية المحرجة، وإمكانية إقناع من حوله والتكيف معهم، والتخطيط للوصول إلى أهداف الفرد الذاتية، فنظرية الذكاءات المتعددة جعلت النظرة على هذا النوع من الذكاء أكثر وضوحاً، وقد يخرج الذكاء الاجتماعي إلى معانٍ متعددة، فيقال أحياناً إن هذا الشخص دبلوماسي، أي أنه يحاول أن لا يصطدم بالأشخاص ولا يواجههم بما يكرهون، وبذلك لا يفقد أحداً من الأطراف ويبقى الذكاء الاجتماعي نسبياً بعيداً عن الحقيقة وقولها، إن الذكاء الاجتماعي يعتبر كأى وسيلة من وسائل الحياة يمكن استخدامها بالطريق الإيجابي ويمكن أن تستغل بالطريق السلبية، ولعلنا لا نجانب الحقيقة إذا قلنا أن الذكاء الاجتماعي لو استخدم بطريقة صحيحة وفي وقته المناسب فإننا سنحصل على نتائج جيدة من العلاقات غير الحساسة والعلاقات الودية، وفي حالة نقص الذكاء الاجتماعي لدى القائد فذلك يؤثر بالسلب على المرؤوس وأدائه. (غباري، ابو شعيرة، 2010، ص201).

وخلال العقود الثلاث الأخيرة نشطت حركة البحث في الذكاء الاجتماعي وتنوعت مفاهيمه وتعددت طرق قياسه، وقد أفرزت هذه الحركة العديد من المفاهيم النظرية لهذا النوع من الذكاء، الأمر الذي نتج عنه عدم الاستقرار حول مفهوم واحد تهتدي به الدراسات والبحوث فيما بعد، حيث ظهر المفهوم مرتبطاً بمفاهيم نفسية أخرى. (الأحمدي، 2007، ص46).

ويشهد العصر الحالي العديد من التطورات المتسارعة والتغييرات المتلاحقة نتيجة الانفجار المعرفي وثورة المعلومات والاتصالات، ولعل استمرار التقدم العلمي والتطور التقني الذي حققته البشرية في مختلف المجالات يتطلب النظرة المتجددة للأشياء وتوليد

الأفكار الجديدة وتشجيع الإبداع خاصة في الدول النامية التي تسعى جاهدة إلى اللحاق بركب التقدم والتطور، وبالتالي فإن اللجوء إلى الإبداع يعد أمراً حتمياً أمام الدول النامية. (عيد، 2008، ص 3).

ومن هنا فإن الإبداع الإداري منظومة متكاملة تشترك فيها الإدارة وأفراد التنظيم من قائد المدرسة والمعلمين والموظفين وكذلك بيئة العمل، وتعتبر الإدارة هي العنصر الفاعل في أداء المنظمة، وقائد المدرسة المبدع عامل رئيسي لنجاح المدرسة، وهذا الإبداع من خلاله نستطيع أن نواكب ركب الحضارة وأن يكون لنا موقع في الحضارة البشرية. وبناءً على ذلك كان لابد وأن نتجه للتطوير حتى تحقق أهدافها، وبالنظر إلى عناصر العملية الإبداعية فإن حجر الزاوية فيها هو المعلم الذي منه وبه تنطلق المنظمة نحو الإبداع الإداري.

ويتضح مما سبق أن التجسيد الحقيقي للذكاء الاجتماعي هو في العلاقات الإنسانية، ويزداد هذا النوع من الذكاء كلما تفاعل القائد مع المحيطين به، مما يساعد على فهم الآخرين بشكل صحيح ومشاركتهم أكثر من جميع النواحي والإحساس بمشاعرهم وبث روح الثقة في التعامل مما ينعكس على أداء العاملين ويساعدهم على التقدم والتطور والإبداع.

مشكلة الدراسة :

لم تعد مهمة القائد اليوم تتمثل في انتظار حدوث المشكلات، فالقائد الفعال هو الذي يتوقع ما يمكن أن يحدث ويفكر ويبدع في كيفية تلافي المشكلات، لذلك يجدر بالقائد أن يولي العمل الإبداعي اهتماماً كافياً، ويحدد أفضل البدائل لدعم الإبداع ومواكبة المتغيرات، وكل ذلك يأتي بتوظيف جانب الذكاء لدى القائد، فمن خلال قراءات الباحث في بعض الدراسات السابقة والاستخلاص من نتائج تلك الدراسات، اتضح للباحث أن العمل الإداري يحتاج إلى الذكاء الاجتماعي وإلى الإبداع الإداري على حد سواء، ففي دراسة عسقول توصل الباحث إلى وجود مستوى متدنى من الذكاء الاجتماعي لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة، وفي عرض الدسوقي لدراسته (2009) توصل الباحث إلى أن الذكاء الاجتماعي أحد القدرات الهامة التي ينبغي توافرها لدى العاملين بالحقل التربوي، وفي دراسة اسماعيل (2014) أوضح أن الإبداع الإداري يتأثر بالعديد من المتغيرات كالمناخ التنظيمي والرضا الوظيفي، وبالتالي تقوم الحاجة إلى دراسة تبحث العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والإبداع الإداري، فكم من مشكلات يمكن أن نتلافها في حالة توفر الذكاء الاجتماعي لدى القائد، بل قد تكون تلك المشكلة هي نقطة انطلاق للإبداع، وكما سبق أن أوضحنا أهمية متغيري الدراسة جاءت مشكلة الدراسة من أهمية متغيراتها، ومحاولة دراسة العلاقة بينهما، وكذلك دراسة أثر كلا المتغيرين على الآخر.

وقد رأى الباحث اختيار أحد المتغيرات الهامة التي تتأثر بالذكاء الاجتماعي وهو الإبداع الإداري لما له من أهمية بالغة الأثر على العملية التعليمية بشكل عام، ففي حالة

توافر الإبداع الإداري لدى المعلمين سوف نرى طلاب مبدعين قادرين على تحمل المسؤولية تجاه أنفسهم وتجاه وطنهم.

ومن هنا يمكن بيان مشكلة الدراسة الحالية في صورة السؤال الرئيس على النحو التالي: هل هناك علاقة بين الذكاء الاجتماعي والإبداع الإداري لدى قادة المدارس بمحافظة الطائف من وجهة نظر المعلمين؟

أسئلة الدراسة :

تتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

السؤال الأول: ما مستوى الذكاء الاجتماعي لدى قادة المدارس في محافظة الطائف من وجهة نظر المعلمين؟

السؤال الثاني: هل هناك فروق داله إحصائياً عند مستوى الدالة ($0 \leq 0.05$) في متوسطات استجابات أفراد العينة حول مستوى الذكاء الاجتماعي عند قادة المدارس بمحافظة الطائف تعزى إلى اختلاف عينة الدراسة (سنوات الخبرة ، المؤهل العلمي، المرحلة التعليمية)؟

السؤال الثالث: ما مستوى الإبداع الإداري لدي قادة المدارس في محافظة الطائف من وجهة نظر المعلمين؟

السؤال الرابع: هل هناك فروق داله إحصائياً عند مستوى الدالة ($0 \leq 0.05$) في متوسطات استجابات أفراد العينة حول مستوى الإبداع الإداري عند قادة المدارس بمحافظة الطائف تعزى إلى اختلاف عينة الدراسة (سنوات الخبرة ، المؤهل العلمي، المرحلة التعليمية)؟

السؤال الخامس: هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدالة ($0 \leq 0.05$) بين مستوى الذكاء الاجتماعي والإبداع الإداري لدى قادة المدارس بمحافظة الطائف من وجهة نظر المعلمين؟

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين مستوى كلاً من الذكاء الاجتماعي ومستوى الإبداع الإداري لدى قادة المدارس في محافظة الطائف من وجهة نظر المعلمين .

أهمية الدراسة :

أولاً: الأهمية النظرية

تتبع أهمية هذه الدراسة من كونها تتناول مفهومين حديثين ومهمين نسبياً وهما الذكاء الاجتماعي و الإبداع الإداري، وأيضاً كونها تتناول دراسة مستوى الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالإبداع الإداري لدى قادة المدارس من وجهة نظر المعلمين.

وقد تكون الدراسة الحالية إحدى البحوث العلمية المحلية الهامة، حيث أنه لا توجد دراسة في حدود علم الباحث تبحث في العلاقة بين متغيري الدراسة وهما الذكاء

الاجتماعي والإبداع الإداري، ويحاول الباحث دراستها لدى قادة المدارس لما لأهمية القائد وتأثيره على المعلمين، وبالتالي التأثير على المخرج التعليمي ألا وهو الطالب بشكل كبير، وتحاول تلك الدراسة إضافة الربط بين الذكاء الاجتماعي والإبداع الإداري، وأيضاً بناء الاستبانة من خلال الاعتماد على الدراسات السابقة، ومحاولة بناء الأدوات المختلفة لتناسب الدراسة الحالية، كما ستعمل الدراسة على توفير كم من المعلومات حول الذكاء الاجتماعي والإبداع الإداري لدى شريحة مهمة في المجتمع السعودي وهم قادة المدارس بمحافظة الطائف، وقد تلفت الدراسة نظر الباحثين إلى إجراء دراسات أخرى حول متغيرات الدراسة وربطها بمتغيرات أخرى.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

تمثل هذه الدراسة مساهمة وإثراءً في حقل مجال القيادة المدرسية نظراً لأهمية الإبداع الإداري في تنمية السلوك الإبداعي وتطويره والرغبة في العمل، مما ينعكس على مستوى الطالب وعلى العملية التعليمية ومخرجاتها بشكل عام.

وقد تفيد الدراسة الحالية مؤسسات المجتمع التعليمية في الوقوف على حل بعض المشكلات وتوفير البدائل المناسبة، ويمكن الاستفادة من نتائج تلك الدراسة في الميدان التربوي بمحاولة الوصول إلى أهمية الذكاء الاجتماعي لدى قادة المدارس بقياس جانب الذكاء وجانب العلاقات الاجتماعية بين القادة وبين مرؤوسيه، وبالتالي تطور الفكر الإبداعي، مما يتوقع أن يؤثر على أداء المعلمين والعاملين في العملية التعليمية، ويسهم بشكل كبير في رفع مستوى العملية التعليمية وتطويرها، وقد يتم الاستفادة من أدوات الدراسة الحالية والتي طبقت على قادة المدارس بمحافظة الطائف، وأخيراً قد يستفيد مشرفو البرامج التدريبية في إعداد البرامج التطويرية لقادة المدارس بمحافظة الطائف من خلال ما ستبينه نتائج البحث.

مصطلحات الدراسة :

الذكاء الاجتماعي (Sociai Intelligence)

يعرف الغول (1993، ص 47) الذكاء الاجتماعي بأنه القدرة على فهم مشاعر وأفكار الآخرين، والتعامل مع البيئة بنجاح، والاستجابة بطريقة ذكية في المواقف الاجتماعية. ويعرف الباحث الذكاء الاجتماعي إجرائياً بأنه القدرة على إدراك العلاقات الاجتماعية وفهم الناس والتفاعل معهم، وحسن التصرف في المواقف والأوضاع الاجتماعية، ويقاس في هذه الدراسة بالدرجة التي يحققها أفراد عينة الدراسة وفقاً للأداة المستخدمة.

الإبداع الإداري (Creative Management)

يعرف بأنه ابتكار آلية جديدة للعمل عن طريق التوظيف الأمثل للإمكانات المتاحة من أجل الوصول للهدف بأقل تكلفة وأسرع وقت ممكن. (الهوري، 2002، ص 116).

ويعرف الباحث الإبداع الإداري إجرائياً بأنه أحد أنواع الإبداع الذي يقود إلى التجديد والتطوير، وقائد المدرسة المبدع عامل رئيسي لنجاح المدرسة وإبداعاتهم وابتكاراتهم ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها الفرد في الاستبانة المطبقة .

حدود الدراسة :

الحدود الموضوعية: وهي دراسة العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والإبداع الإداري.
الحدود البشرية: وهي جميع معلمي مدارس التعليم العام للبنين بجميع المراحل (ابتدائي، متوسط، ثانوي).

الحدود المكانية: حيث سيتم تطبيق أداة الدراسة على معلمي مدارس محافظة الطائف.

الحدود الزمانية: خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 1438- 1439 هـ .

الأدب النظري والدراسات السابقة

أولاً: الأدب النظري

سوف يستعرض الباحث في هذا الفصل الأدبيات المتعلقة بدراسة كلاً من الذكاء الاجتماعي والإبداع الإداري في ضوء أسئلة وأهداف الدراسة، وكذلك جميع الجوانب المتعلقة بهذه الدراسة من حيث العلاقة بين المتغيرين، وسيتم عرض الدراسات السابقة المتعلقة بهذه المتغيرات ووجه الشبه بين هذه الدراسات ودراستنا الحالية، وكذلك أوجه الاختلاف وما يستفاد من هذه الدراسات وفيما يلي بيان ذلك:

المحور الأول: الذكاء الاجتماعي (Social Intelligence)

تعريف الذكاء الاجتماعي (Definition of social intelligence)

يمتد مفهوم الذكاء الاجتماعي بأصوله إلى ثورندايك في كتابته المبكرة عام (1925) عن الذكاء وخاصة تمييزه الشهير بين الذكاء الاجتماعي والميكانيكي والمجرد، وهو يعرف الذكاء الاجتماعي بأنه "القدرة على فهم الرجال والنساء الفتيان والفتيات والتحكم فيهم، وإداراتهم بحيث يؤدون بطريقة حكيمة في العلاقات الانسانية" (أبو حطب، 1996، ص 408).

ويعرف Retrieved (2017) الذكاء الاجتماعي بأنه القدرة على بناء علاقات اجتماعية، والتكيف مع البيئات الاجتماعية بنجاح، والذي يتمثل أيضاً بالقدرة المكتسبة المرتكزة على الوعي الذاتي وفهم الديناميكية الاجتماعية.

وفي رأى الباحث أن الذكاء الاجتماعي يتكون من جانب معرفي يُعنى بقدرة الفرد على الفهم والمعرفة، وجانب سلوكي يُعنى بمدى فاعلية الفرد في حال التعامل مع الآخرين، كما يحتوى على العديد من السمات التي يجب أن تتوافر في الشخص لكي يتسم هذا الشخص بالذكاء الاجتماعي، ومن أهم هذه السمات حسن التصرف، وفهم مشاعر الناس، والتعامل معهم بشكل جيد.

نبذة تاريخية عن تطور مفهوم الذكاء الاجتماعي :

يعد ثورندايك من الأوائل الذين كشفوا عن مفهوم الذكاء الاجتماعي بمعناه الصحيح، وكان في مقال نشره عام (1925) في مجلة (Hober) وقد مثل هذا التعريف نقطة البداية التي انطلق منها المنظرون للخوض في مفهوم الذكاء الاجتماعي (الصاحب، 2011، ص 198).

وقام سترانج (Strang1930) بعد ذلك بدراسة عن الخبرات الاجتماعية للأفراد، وقياسها عن طريق المفاهيم الخلقية والعادات والتقاليد السائدة في المجتمع، أكدت هذه الدراسة على الخصائص الوظيفية للذكاء الاجتماعي. (الدريني، 1984، ص 104).

ووسع بعد ذلك فيرنون (Vernon) مفهوم الذكاء الاجتماعي عن طريق الإعلان، وطور تعريفه، وقدم ويدمان (Wedman) أداة لقياس القدرة على إصدار الأحكام الاجتماعية، وفي عام (1936) ظهرت محاولات متعددة لبناء مقاييس الذكاء الاجتماعي، ومنها محاولات موس وآخرون إذ قاموا ببناء أداة لقياس الذكاء الاجتماعي، واعتمدوا في بناءها على تعريف ثورندايك، وتلا ذلك محاولة وودرو (Woodrow) في عام (1937) لتحليل مقياس جورج واشنطن للذكاء الاجتماعي مع سبعة وأربعين اختباراً ذات طبيعة متباينة، وفي عام (1942) ظهرت مفاهيم أخرى لها صلة بالذكاء الاجتماعي، إذ تطورت الأبحاث والدراسات حول هذا المفهوم وشملت أبعاداً واسعة النطاق، ودرس بياجيه في عام (1950) الذكاء الاجتماعي من الجانب التطوري وليس عن طريق الفروق الفردية، ثم بعد ذلك دراسة دايموند في عام (1952) التي هدفت إلى بناء مقياس لمفهوم التعاطف، ويمثل هذا مقياساً للذكاء الاجتماعي، وفي عام (1953) أكد كير وسبيروف (Kerr & Speroff) على تصور الفرد نفسه مكان فرد آخر وتوقع سلوكه، وعلى أساسه تم بناء اختبارهما للذكاء الاجتماعي، ورأى وكسلر (Wechsler) عام (1958) أن الخاصية السلوكية للذكاء الاجتماعي هو تطبيق للذكاء العام وفق السياق الاجتماعي. (الخالدي، 2001، ص 27). ولعل أول دراسة عملية أجريت في ميدان الذكاء الاجتماعي تلك التي قام بها ثورندايك عام (1925) والذي حلل فيها الاختبارات الفرعية التي يتألف منها اختبار جورج واشنطن للذكاء الاجتماعي. (المغازي، 2003، ص 89).

ويؤكد أبو حطب أن أكثر البحوث أهمية في هذا المجال هو بحث بعنوان الذكاء الاجتماعي باسم اوسليفان وجيلفورد وديميل (1965). (احمد، 2003، ص 73).

وفي عام (1967) قام جيلفورد بدراسة الذكاء الاجتماعي، فقدم أبحاثاً عن السلوك الاجتماعي الذي يمثل الذكاء الاجتماعي في المحتوى السلوكي للقدرات العقلية، وظهر فيما بعد مقياس جيلفورد ذو العوامل الستة للذكاء الاجتماعي. (الشيخ، 1990، ص 173).

وظهرت عام (1978) دراسة لمعرفة مدى استقلال الذكاء الاجتماعي عن الذكاء العام، وتوصلت الدراسة إلى ضعف استقلالية الذكاء الاجتماعي عن الذكاء العام، وفي عام (1979) فشلت محاولة فورد وتايسك في إثبات وجود الذكاء الاجتماعي كقدرة مستقلة باستخدام مقياس جيلفورد، إلا أنهما في عام (1983) وباستخدامهما تصميمات جديدة

طبقت على طلبة المدارس المتوسطة باستخدام مقياس مختلف، وجدا دليلاً على أن عامل الذكاء الاجتماعي مستقل، كما أثبت مارلو استقلالية الذكاء الاجتماعي كقدرة عقلية، كما أكد فورد عام (1995) في أبحاثه اللاحقة أن الذكاء الاجتماعي مساوي لمفهوم الكفاية الاجتماعية. (الصاحب، 2011، ص 202).

ويرى الباحث أن استخدام الفرد للذكاء الاجتماعي يولد لديه ولدى الآخرين حب المحافظة على العلاقات الإنسانية، والمشاركة الفاعلة في كل ما يخص العلاقات الاجتماعية.

مكونات الذكاء الاجتماعي :

لقد حاول العلماء إثبات أن للذكاء الاجتماعي مكونات خاصة به مما يثبت استقلاليته عن باقي الأنواع الأخرى، فقد توصل مارلو (Marlowe) إلى أن مكونات الذكاء الاجتماعي عبارة عن أداء اجتماعي، أي سلوك فعلي في المواقف الاجتماعية، وكفاءة اجتماعية، تعني القدرة على التعامل بطريقة ملائمة.

والكفاءة الاجتماعية تتكون كذلك من فعالية ذاتية كالشعور بالثقة والتفاعل الاجتماعي، ومهارة اجتماعية سلوكية ومعرفية، واهتمام اجتماعي يتناول الدوافع الموجهه للسلوك.

وحدد اورليك (Orloik) مكونات الذكاء الاجتماعي بإدراك الآخرين للحالات النفسية الداخلية، والقدرة العامة على التعامل مع الآخرين، ومعرفة العادات والأدوار في الحياة الاجتماعية، والاستبصار للمواقف الاجتماعية، واستخدام التكتيكات الاجتماعية عند المعالجة الاجتماعية.

وقد اعتبر (وونج، 1992) أن الذكاء الاجتماعي يتضمن الإدراك الاجتماعي، والاستبصار الاجتماعي، والمعرفة الاجتماعية.

ويتكون أيضاً الذكاء الاجتماعي من مجموعة من العناصر تتمثل في تنظيم المجموعات، حيث تستلزم هذه المهارة اللازمة للقائد أن يبدأ بتنسيق جهود مجموعة مشتركة من الافراد، وهذه هي القدرة العقلية التي يتمتع بها المخرجون ومنتجو الاعمال المسرحية والعسكريون ورؤساء المنظمات والوحدات المختلفة المؤثرون في العاملين معهم، وتأتي الحلول التفاوضية ثاني مكونات الذكاء الاجتماعي وهي موهبة الوسيط الذي يستطيع أن يمنع وقوع المنازعات، أو يستطيع إيجاد الحلول للنزاعات التي تنشأ بالفعل، هؤلاء الوسطاء الذين لديهم هذه القدرة يتفوقون عن غيرهم في كثير من المجالات والقضايا، كقضايا التحكيم والتحكيم القانوني والتوسط في النزاعات وكذلك السلك الدبلوماسي، ثم العلاقات الشخصية ثالث المكونات، ومما لا شك فيه أن موهبة بعض الناس هي موهبة تعاطف وتواصل، وهذا يسهل القدرة على المواجهة والتعرف على مشاعر الناس واهتماماتهم بصورة مناسبة، وهذا فن العلاقات بين البشر، وأخيراً التحليل الاجتماعي، فالقدرة على اكتشاف مشاعر الآخرين ببصيرة نافذة، ومعرفة اهتماماتهم

ودوافعهم وكيف يشعرون، تؤدي إلى سهولة إقامة العلاقات. (غباري، أبو شعيرة، 2010، ص 202).

وعند اجتماع هذه المكونات معاً تصبح مادة لصقل وتهذيب العلاقات بين الناس بعضهم ببعض، وهي من المكونات الضرورية للجاذبية والنجاح الاجتماعي، بل أيضاً للكاريزما، فهؤلاء المتمتعون بالذكاء الاجتماعي يسهل عليهم الارتباط بالناس من خلال ذكائهم في قراءة انفعالات الناس، ومن السهل أن يكونوا قادة وواضعي نظم، كما يستطيعون معالجة المنازعات قبل نشوبها في أي نشاط إنساني. (غباري، أبو شعيرة، 2010، ص 202).

أهمية الذكاء الاجتماعي :

تكمن أهمية الذكاء الاجتماعي في علاقته بمتغيرات ذات صلة اجتماعية، وبتغيرات ذات صلة بالتعليم والتعلم، فقد حاول محمد وسيد التعرف على العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والاستعداد الاجتماعي، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بينهما، وقد سعى الباحثون إلى دراسة الذكاء الاجتماعي وعلاقته بمتغيرات التعليم والتعلم وتبين وجود علاقة ارتباطية موجبة. (الصاحب، 2011، ص 196).

ويتضح ذلك من خلال ما توصل إليه مارلو واليفر ولي جونج وديفيد سيلفيرا، حيث أثبتوا وجود علاقات ارتباطية مرتفعة بين مهارات الذكاء الاجتماعي وكلاً من زيادة التحصيل الدراسي ونمو الإنجاز الأكاديمي لدى الطلاب، وتنمية مهارات التفكير العليا كالتفكير الإبداعي والتفكير التبادلي والتفكير فيما وراء المعرفة. (عريان، 2011، ص 62).

وتؤكد معظم الاتجاهات النظرية ان للذكاء الاجتماعي أهمية كبيرة في حياة الفرد، إذ يتوقف عليه نجاح الفرد في تحقيق أفضل توافق في المحيط الذي يعيش فيه، وربط جميع الاتجاهات النظرية بين الذكاء الاجتماعي والسلوك، إذ لا يمكن ملاحظته والاستدلال عليه إلا عن طريق السلوك الاجتماعي. (الصاحب، 2011، ص 218).

كما تتجلى أهمية الذكاء الاجتماعي من خلال إسهامه في زيادة نمو العلاقات الإنسانية لدى الطالب. (زيدان، أبو زيد، 2001، ص 142).

عوامل الذكاء الاجتماعي :

يتكون الذكاء الاجتماعي من ستة عوامل، ويأتي في بداية هذه العوامل معرفة الوحدات السلوكية، حيث تتضح هذه القدرة على فهم فئات من التعبيرات تقاس بالاختبارات التعبيرية، ثم معرفة الفئات السلوكية، وتتضح في القدرة على معرفة التشابه بين المعلومات السلوكية في صيغ تعبيرات مختلفة وتقاس باختبارات تصنيف التعبير، ومعرفة العلاقات

السلوكية، وتتضح في القدرة على فهم العلاقات الاجتماعية، وتقاس باختبار الرسوم المفقودة، ثم معرفة المنظومات السلوكية، وتتضح في القدرة على استيعاب المواقف الاجتماعية، وتقاس باختبار الصورة المفقودة، فمعرفة التحويلات السلوكية التي تتضح في القدرة على إعادة ترجمة إشارة أو تعبير وجهي أو جملة أو موقف اجتماعي كامل كي تتغير الدلالة السلوكية، ويقاس باختبار الترجمات الاجتماعية، وآخر عامل من عوامل الذكاء الاجتماعي هو معرفة المضامين السلوكية الذي يتضح في القدرة على استنتاج مضامين، وتكوين تخمينات تبعاً للموقف الاجتماعي، وتقاس باختبارات تخمينات الرسوم. (Ford,1983,pp196-205).

ويرى الباحث أن دور القائد في ظل الذكاء الاجتماعي هو دور إبداعي، فهو يساعد على تهيئة البيئة التعليمية للإبداع والتطوير، وذلك بطرح المبادرات والأفكار، وكذلك بتلمس احتياجات الأفراد العاملين وتوفيرها لهم، وكذلك التعاطف مع العاملين والتقرب لهم على المستوى الشخصي أيضاً مما يكسر الحاجز بين القائد والمعلم، وبالتالي يرى الباحث أنه لا بد من التطرق لمهارات الذكاء الاجتماعي المطلوبة للمعلم وشرحها بشكل مفرد.

المحور الثاني: الإبداع الإداري (administration creativity)

تعريف الإبداع الإداري (Definition of administrative creativity)
هو إجراء تحسين فائق في الاستراتيجيات أو السياسات أو الإجراءات وأدوات وأساليب العمل ومراجعتها من وقت إلى آخر لضمان جودة العمل.
كما يمكننا تعريفه بأنه ابتكار آلية جديدة للعمل عن طريق التوظيف الأمثل للإمكانات المتاحة من أجل الوصول للهدف بأقل تكلفة وأسرع وقت ممكن. (الهوري، 2002، ص 116).

أهمية الإبداع الإداري (The importance of administrative innovation)
تواجه المؤسسات التعليمية حالياً ومستقبلاً مرحلة صعبة من التغيير، فتحتاج المؤسسات التعليمية إلى زيادة قدرتها التنافسية وتقديم خدماتها بشكل أفضل، فيساعد الإبداع في تقدم المؤسسات التعليمية، وزيادة قدرتها على الاستجابة لمتغيرات البيئة المحيطة، مما يجعل التنظيم في وضع مستقر، كذلك يساعد الإبداع في تحسين خدمات التنظيم بما يعود بالنفع على التنظيم والأفراد، أيضاً يساهم الإبداع في تنمية القدرات الفكرية والعقلية للعاملين عن طريق إتاحة الفرصة لهم في اختيار تلك القدرات والبحث عن الجديد في مجال العمل بما يتفق مع التغيرات المحيطة، كما يعمل الإبداع على إحداث التوازن بين البرامج الإنمائية المختلفة، والإمكانات المادية والبشرية المتاحة، إضافة إلى ذلك يتم استغلال الموارد المالية استخداماً أمثل عن طريق أساليب علمية تتواءم مع التطورات الحديثة. (النمر، 1992، ص 62).

وتكمن كذلك أهمية الإبداع الإداري على مستوى قادة المدارس من خلال القدرة المتميزة على تحقيق الأهداف والنتائج المحققة لمصالح الأطراف المستفيدة من عمل القائد، وهو الاستخدام الذكي للموارد المتاحة، والتغلب على المشكلات بأساليب متطورة ومتميز، وإن أهم صفات الإبداع الإداري هو نجاح القادة الإداريين في توفير المناخ المشجع على التفاعل والتواصل والتنافس بين الموارد البشرية للمؤسسة لكي يتراكم الفكر وتتولد المعرفة ويتم تداول الأفكار والمعلومات والتجارب والخبرات، حيث تتحقق للبعض منها الفرص للإبداع مستفيدة من كل ما حولها من حوافز وتشجيعات. (حجازي، 1991، ص 201).

لذا يجب على المؤسسات دفع وتشجيع الإبداع لما له من أهمية، وذلك من خلال توفير الظروف المناسبة لزيادة النشاط الإبداعي، ومن أهم الممارسات التي يجب على المؤسسة التركيز عليه توفير الموارد البشرية وحسن استغلالها، وهي من أهم العناصر التي تساعد المؤسسة على القيام بعملية الإبداع الإداري. إضافة إلى التوظيف وتكوين وتطوير الموارد البشرية التي لديها الكفاءات والقدرات الإبداعية اللازمة وتوفير نظم الحوافز المادية والمعنوية الضرورية لتشجيع الموارد البشرية والعمل على مساهمة الموارد البشرية في اتخاذ القرارات. (حجازي، 1991، ص 245).

كما يجب إقامة نظام معلومات مرن وديناميكي يهتم بمصادر المعلومات التكنولوجية التنافسية والتجارية التي تدفع الإبداع حيث ازداد الوعي بهذا الجانب والتركيز عليه، وأصبحت المؤسسات تهتم بهذا الجانب أي جانب الإبداع وتضع له مكانة في الهيكل التنظيمي، واعطاء الحرية للموارد البشرية داخل المؤسسة في عملية اتخاذ القرارات، مما يزيد درجة ولائها للمؤسسة ويشجعها على العمل أكثر والإبداع والتميز، فثقافة الموارد البشرية التي تتطلع الى الإبداع تعتبر من أهم التحديات التي تواجهها المؤسسة من حيث فرق العمل التي تساعد على تنمية مهارات التفكير الإبداعي وتبادل الخبرات (Pfeiffer & Steven, 2001, p140).

كما ان الغاية من التدريب هو مساعدة الموارد البشرية على التكيف مع الإبداع و تدعيم القدرات الإبداعية و توجيهها نحو أهداف المؤسسة، ويجب ان تشمل هذه العملية على فهم سمات الإبداع حتى يمكن ادراك عناصره أي المعرفة والأداء والتحليل، وكذلك على الخبرة جراء الابحاث والاداء. ويمكن ان يتم التدريب بوضع الموارد البشرية في بيئة مبرمجة و عرض أهداف التعليم عليها ولإعطائها المزيد من الحرية، ويجب أن يكون التدريب أسلوبا إبداعيا في حد ذاته، ويتم قياس فعاليته بناءً على عدد الإبداعات و حجمها والتأثير المالي. (الهواري، 2002، ص 107).

ويرى الباحث أن التوجه الجديد في الفكر الإداري يركز على الإبداع باعتباره إحدى المرتكزات لنجاح المؤسسة التعليمية و اكتساب مكانة متقدمة وفاعلة.

مبادئ أساسية في الإبداع الإداري (Basic principles of administrative innovation)

من أساسيات الإبداع الإداري إفساح المجال لأية فكرة لكي تولد وتنمو ما دامت في الاتجاه الصحيح وفي خدمة الصالح العام، ولم يُقطع بعد بخطئها أو فشلها، فالابتكار قائم على الإبداع لا تقليد الآخرين، ويجب أن يُعطى الأفراد حرية كبيرة لبيدعوا على أن تتركز هذه الحرية في المجالات الرئيسية للعمل، وتصب في الأهداف الأهم. كذلك الاعتناء بتنمية ورعاية الأفراد لأنهم مصدر قوة اقتصادية بشرية لتنمية وتطوير مسار المنشأة مما يجعلها الأكبر والأفضل والأكثر ابتكاراً وربحاً، ولتكن المكافأة على أساس الجدارة مع احترام وتشجيع وتنمية الأفراد بإتاحة الفرص لهم للمشاركة في القرار، وتحقيق النجاحات للمنشأة، وذلك كفيلاً بأن يبذلوا قصارى جهدهم لأداء العمل على الوجه الأكمل، فالمنشأة ما هي إلا مجموعة جهود أبنائها وتضاهيهم.

وأيضاً من المهم التخلي عن الروتين واللامركزية في التعامل مما ينمي القدرة الإبداعية، وهي تساوي ثبات القدم في سبيل التقدم والتفوق والنجاح، حيث يتم تحويل العمل إلى شيء ممتع لا وظيفة فحسب، وذلك بأن يتم تحويل النشاط إلى مسؤولية، والمسؤولية إلى طموح، وهذا لا يتحقق إلا إذا شعر الفرد بأنه يتكامل في عمله، وأنه يبني نفسه وشخصيته أيضاً، فهذا الشعور الحقيقي يدفعه لتجوير الطاقة الإبداعية الكامنة بداخله، وتوظيفها في خدمة الأهداف. (الهوري، 2002، ص103).

ومن المبادئ الأساسية للإبداع الإداري التطلع إلى الأعلى دائماً، لأنه يحرك حوافز الأفراد إلى العمل وبذل المزيد ومن ثم يجب السعي إلى تحقيق الأهداف الأبعد باستمرار، وكلما تحقق هدف يجب النظر إلى الهدف الأبعد لضمان مسيرة فاعلة ومستمرة ومتكاملة للفرد والمنشأة، ولكن يجب ملاحظة تجارب الآخرين وتقويمها، وأخذ الجيد وترك الرديء، مع وضع التعديلات اللازمة للأفضل، ولا ينبغي ترك الفكرة الجيدة التي تنفقد إلى آليات التنفيذ، بل يجب وضعها في البال، وتُعرض للمناقشة، فكثير من الأفكار الجديدة تتولد مع مرور الزمن، والمناقشة المتكررة ربما تعطي مقدرة على تنفيذها، فربما لم تصل المناقشة الأولى والثانية إلى تمام نضجها، فنكتمل في المحاولات الأخرى، ومن المهم جداً أن يعتقد الأفراد أن أعمالهم الإبداعية ستعود بمنافع أكثر لهم والمنشأة، كما أنها ستجعلهم في محطّ الرعاية الأكثر والاحترام الأكبر. (الهوري، 2002، ص109).

تصنيفات الإبداع الإداري (administrative innovation ratings)

عمل الباحثون والكتاب الذين تناولوا موضوع الإبداع في أعمالهم على تصنيفه وفق منظورهم واختصاصاتهم، وكذلك المجالات التي تناولوها في دراساتهم، وبالتالي قاد ذلك إلى تصنيفات متعددة منها تصنيف الإبداع الإداري وفقاً لبرمجته، حيث صنف إلى نوعين، أولها إبداعات مبرمجة وثانيها إبداعات غير مبرمجة، ويعبر بالإبداع المبرمج (روتيني أو نمطي) عن التغييرات التي تمر بها المنظمة كالتحسينات الطفيفة على المنتج، أما النوع

الثاني فهو الإبداع غير المبرمج (غير النمطي)، وتلجأ المنظمة إلى هذا النوع من الإبداع لحل المشكلات الحرجة التي تواجهها. (الهوري، 2002، ص 116).

وهناك أيضاً تصنيف الإبداع الإداري وفقاً للمخرجات، فيتم اعتماد هذا التصنيف على أساس ما تفرزه عملية الإبداع من نتائج أو مخرجات بناء على المدخلات التي جرت عليها عملية التحويل إلى مخرجات.

وأيضاً تصنيف الإبداع الإداري وفق التخصص، حيث صنف وفق التخصص إلى إبداع إداري يرتبط بجانب التغيير والتطوير داخل المنظمة، كالتغيير في الهيكل التنظيمي وإعادة تصميم العمل واقتراح نظم مراقبة جديدة وبرامج تدريب جديدة، وإبداع فني يرتبط بالجانب الفني أو التكنولوجي داخل المنظمة كتطوير منتجات أو خدمات جديدة، واستخدام تقنية جديدة، والتغيير في أساليب الإنتاج وما إلى ذلك.

وقد ركزت المنظمات على الإبداع الفني أكثر من الإبداع الإداري، ونشأ عن ذلك فجوة ثقافية، فأصبحت النظم والممارسات الإدارية والتنظيمية مختلفة كثيراً عن الجوانب الفنية، وقد اهتم الكتاب والباحثون بدراسة العلاقة بين الإبداعات الفنية والإبداعات الإدارية في المنظمات المختلفة، ومدى تأثير التفاوت في مدى وسرعة الإبداع في كلا النوعين على أداء المنظمة، وكشفت الدراسات عن وجود فجوة تنظيمية ناتجة عن التفاوت الكبير بين الإبداع الفني والإداري، ووجدت الدراسات أن المنظمات التي تقل فيها الفجوة بين الإبداع الإداري والإبداع الفني كان أداؤها أفضل، كما كشفت الأبحاث أن الإبداع الإداري يميل إلى تشجيع إبداعات فنية لاحقة باستعداد أكبر والعكس (أي أن الإبداع الفني لا يميل إلى تشجيع إبداع إداري لاحق). (عساف، 1994، ص 269).

ومن تلك التصنيفات تصنيف الإبداع الإداري من حيث الهدف، فصنف الإبداع على أساس الهدف من تلك التغييرات التي تنتهجها المنظمة لتبني الإبداع، ويتكون من إبداع وسيلي (أدائي) حيث تسعى المنظمة من خلال بعض المتغيرات، لتمكينها من الوصول إلى النوع الثاني من الإبداع، وهو الإبداع النهائي (إبداع الغاية) الذي من خلاله تستطيع المنظمة الوصول إلى الهدف الذي تسعى له، فالنوع الأول بمثابة مقدمة أو تمهيد للنوع الثاني.

وهناك تصنيف الإبداع الإداري من حيث مصدر القرار، ووفقاً لهذا التصنيف فإن الإبداع في المنظمات يصدر بقرارات من الإدارة العليا (قرارات سلطة)، والإبداع الصادر بقرارات يشارك فيها أعضاء المنظمة (قرارات جماعية)، وتتم قرارات السلطة من خلال شخص في الإدارة العليا بناء على موقعه في المنظمة، أما القرارات الجماعية فيشارك فيها أعضاء المنظمة كافة من خلال التصويت وغالباً ما تكون قرارات الإبداع من خلال الإدارة العليا. (أبو زيد، 2010، ص 169).

ويرى الباحث أن هناك أنواع عديدة وتصنيفات متعددة ومختلفة للإبداع الإداري ترجع إلى تعدد مفهوم الإبداع بشكل عام وكثرة استخداماته في المؤسسات والمنظمات المختلفة.

مراحل الإبداع الإداري (Stages of administrative innovation)

تبدأ الخطوة الأساسية للإبداع بفكرة جديدة أو تصور كامل للإمكانات التكنولوجية والاحتياجات المطلوبة، إضافة لدراسة المنافع الاقتصادية والاجتماعية التي يأخذها المبدع بعين الاعتبار.

فنأتي هنا لمرحلة تكوين الفكرة وهي العملية الأساسية الثانية في مرحلة الإبداع، حيث أن تصميم المحتوى يشتمل على تحديد الطلب المتوقع والتكنولوجيا المحتملة لتكوين التصميم، وهذه الخطوة هي عمل مبدع وخلاق لتوحيد كل العوامل المطلوب اعتمادها، كما أنها تمثل عملية تقييم تصاحب إدارة الإبداع في كل مراحلها المطلوبة، إذ يتقرر في ضوءها ما إذا كان الأمر ممكناً في الاستمرار، أو كانت هناك ضرورة للتوقف عن العمل. (أبو زيد، 2010، ص 108).

ثم تأتي مرحلة معالجة المشكلة وترافق هذه المرحلة عملية الإبداع بشكل مستمر، حيث يصاحب ذلك ظهور بعض المشكلات أو المعوقات التي يجب أن تتخذ بشأنها المعالجات والحلول الممكنة لمواصلة فاعلية الإبداع، فإذا لم تفلح المنظمة بإجراء المعالجات الممكنة فإن المشروع يتوقف أو يلغى. (أبو رياش وآخرون، 2006، ص 124).

ونصل لمرحلة الحل إذا ما نجحت نشاطات حل المشكلات، وتأتي هذه المرحلة التي يكون فيها الإبداع قد وجد أن المشروع قد تحقق ونجح، فإذا حقق المبدع المشروع من خلال الإمكانات التكنولوجية المتاحة، سمي هذا النوع الإبداع بالتبني، أما إذا لم تحقق الموارد التكنولوجية المتاحة إمكانية التنفيذ، فإن المنظمة تلجأ إلى اعتماد المرحلة الأخرى من مراحل تطوير الإبداع، وهي مرحلة التطوير. (الأعسر، 2000، ص 185).

وتتمثل مرحلة التطوير إحدى صور عدم التأكد التي يواجهها المبدع، حيث أن إمكانية قياس الحاجة إلى التكنولوجيا المتوقعة لإكمال المشروع تكون غير معروفة عادة، لذلك يحاول المبدع أن يحل مشكلات عدم التأكد من خلال النظر لحاجة السوق، والعقبات الإنتاجية المرافقة لذلك، ولا يمكن تحقيق الإبداع الإداري إلا حينما يتم تقديم السلع والخدمات فعلاً للسوق. (هيجان، 1999، ص 160).

وتتمثل مرحلة الاستعمال والانتشار الخطوة النهائية والأخيرة في عملية الإبداع، حيث يتم استعمال الإبداع أو انتشار فكرة الإبداع والنتائج المتحققة منها، وغالباً ما تكون المدة الأولى من تشغيل المشروع عالية التكلفة بسبب ما تتحمله المنظمة من تكلفة استشارية وتشغيلية، واحتمال وجود طاقات إنتاجية فائضة تنتظر الاستخدام الأعلى في المستقبل. (أبو زيد، 2010، ص 69).

كما تزخر أدبيات الإدارة بالعديد من النماذج التي تتحدث عن مراحل الإبداع الإداري ومن أشهرها نموذج (ويست، 1990) الذي يتميز بإمكانية تطبيقه على المستويين الاجتماعي والتنظيمي، ويتكون من مرحلة إدراك الحاجة إلى الإبداع حين يكون هناك فجوة بين الأداء المتوقع والأداء الحالي، ثم مرحلة المبادرة بطرح الأفكار الإبداعية،

وتحتضن هذه المرحلة الاقتراحات الإبداعية للآخرين الذين يمثلون جماعة العمل، فمرحلة التطبيق وتوظيف الأفكار الإبداعية، ثم الثبات وهي المرحلة التي يصبح فيها العمل الإبداعي أو الفكرة جزءاً من المنظمة. (هيجان، 1995، ص 252-253).

وتجدر الإشارة هنا إلى أن بعض الباحثين يرى أن عملية الإبداع الإداري لا تسير بالضرورة عبر خطوات مرتبة ومنتالية، بل هي عملية مستمرة ومتداخلة، ولكن ذلك لا يلغي أهمية أن يكون العمل الإبداعي يتم عبر خطوات منظمة، وخاصة على مستوى الإبداع الجماعي.

وقد اقترح (تايلور) خمسة مراحل متسلسلة للإبداع الإداري بدأها بالإبداع التعبيري الذي يمثل القدرة على التعبير عن المهارة، فالمستوى الإنتاجي حين يصل الفرد إلى مستوى معين من الإنجاز، ومن ثم المستوى الاختراعي ويقصد به المرونة في إدراك علاقات جيدة غير مألوفة بين أجزاء منفصلة موجودة من قبل، ثم المستوى الإبداعي، والمستوى البزوعي آخر مرحلة وهو تصور مبدأ جديد في أكثر المستويات وأعلىها تجريداً، ويعد هذا المستوى أكثر تعقيداً، حيث أكد (تايلور) أن مبدعي هذا المستوى يمثلون أصغر مجموعة، ولكنها الأكثر تأثيراً. (الصافي، 1997، ص 58).

ويرى الباحث أن الإبداع أو العملية الإبداعية سمة عامة فردية وجماعية، قد تقسم إلى عدة مراحل على المستوى النظري، ولكن أثناء الممارسة الفعلية للعملية الإبداعية قد لا يظهر هذا التقسيم لمراحل العملية الإبداعية، ولا يشترط الترتيب، فقد تتداخل الخطوات في أثناء العمل.

المحور الثالث: العلاقة بين الذكاء الاجتماعي و الإبداع الإداري (The relationship between social intelligence and managerial creativity)

الذكاء هو قدرة عامة ناتجة عن التفاعل بين الوراثة والبيئة تساعد الفرد على التعلم وحل المشكلات، إذن فهو القدرة على استخدام الفرد لما تعلمه في التكيف لمواقف جديدة وحل مشكلات جديدة، وقد رأى فريق من العلماء بأن الذكاء هو العامل العقلي الأساسي المسؤول عن الإبداع، وقد استطاع الكثير من العلماء أن يثبتوا أن علاقة الذكاء بالإبداع علاقة مثلثية الأبعاد، أي أن أصحاب القدرات الإبداعية العالية يتمتعون دائماً بنسبة عالية من الذكاء بينما أصحاب الذكاء المرتفع قد يتمتعون وقد لا يتمتعون بقدرات إبداعية عالية، وأن أصحاب القدرات الإبداعية المنخفضة قد يكونون من ذوي الذكاء المرتفع أو من ذوي الذكاء المنخفض، أما أصحاب الذكاء المنخفض فنادر ما يتمتعون بقدرات ذوي الذكاء المنخفض، ويشمل الذكاء على مجموعة من القدرات مثل التصميم والإبداع وصياغة الأفكار والاستنتاج والتفسير. (بطاح، 2006، ص 163).

ومن الممكن أن تفسر العلاقة بين الذكاء والإبداع بأن الذكاء هو القدرة على حل المشكلات وفهم البديهيات وإنتاج الفكر التأملي، بينما لا يوجد ربط علمي مؤكد بين الإبداع

والذكاء، فقد لا يبديع الذكي شيئاً ويأتي صاحب الذكاء العادي بكثير من الإبداعات (العبدالكريم والعبيد، 2007، ص 5).

ومن الأهمية بمكان أن يكون القائد قدوة للعاملين في الذكاء والتفكير المتجدد، فلا نتوقع من العاملين التفكير والإبداع إذا كان قائدهم يفكر بطريقة تقليدية ولا يلقي بالأل للتجديد، بل يجب الاهتمام بالأفكار الجديدة والأداء الإبداعي والتشجيع عليها. (عبدالوهاب، 1985، ص 47).

ويعتبر الذكاء الاجتماعي مفهوم عصري حديث، وقد وجد له تأثير مهم في طريقة التفكير والانفعالات، فهناك قاسم مشترك بين الذكاء الاجتماعي والتفكير وبين العقل والقلب، وهناك تعاون فيما بينها لإتاحة الفرصة للإنسان لاتخاذ القرارات الصحيحة والتفكير بشكل سليم، فالشخص الذي يعاني من اضطراب في الذكاء الاجتماعي لا يستطيع السيطرة على عواطفه أو التحكم بانفعالاته حتى وإن كان على مستوى عالي من الذكاء. (أبو رياش وآخرون، 2006، ص ص 280-281).

وحين نجد المجتمع يواجه العديد من المشكلات المتعلقة بالمجال السياسي والاجتماعي والثقافي والاقتصادي تبرز أهمية الذكاء، والأزمة المالية العالمية خير مثال لذلك وما أفرزته من تأثير قوي على كثير من الشركات وبالتالي التأثير على الموظفين وما صاحب ذلك من اضطرابات وصلت إلى حد الانتحار، وليس هناك شك في أن الحلول لمعظم هذه المشكلات هو أن يمتلك الفرد القدرات الفكرية المطورة بطريقة جيدة، وعليه أيضاً أن يمتلك مهارات اجتماعية وعاطفية تتكامل مع المهارات الفكرية لحل هذه المشكلات والخروج من الأزمات التي يمر بها الأفراد بين حين وآخر، ومن هنا يتضح أهمية هذه المهارات لدى الأفراد والقدرة على إدارتها والتعامل معها، وقد ساهم كل هذا في الاهتمام بمفهوم الذكاء الاجتماعي لتأثيره القوي على ذلك. (Pfeiffer&Steven, 2001, pp 138-142).

ولقد بدأ البحث العلمي في الاهتمام بالنواحي الاجتماعية للإنسان وطور الأساليب والطرق لفهم ودراسة هذه العواطف والانفعالات التي كانت مصدر غموض فيما مضى، وتعتبر العواطف جانباً أساسياً من جوانب السلوك الإنساني، وهي ذات صلة وتأثير كبير على حياة الإنسان وشخصيته وتختلف باختلاف شخصية الفرد وسلوكه والبيئة التي يعيش فيها، فمن الناس من لديه نضج عاطفي وانفعالي وله القدرة على التكيف مع أفراد المجتمع، ومنهم من ليس لديه نضج وهو غالباً من يعاني من مشكلات التكيف والتوافق وإدارة العلاقات مع المجتمع، ومنهم من لديه القدرة على التعامل مع العواطف والانفعالات الإيجابية والسلبية منها، ولديه القدرة على التحكم بها وإدارتها لتكون حافز له ودافع له ويكون هو متخذ القرار والمتصرف الأول، ومنهم من تحطمه العواطف السلبية وتقذف به يميناً ويساراً وتتحكم بقراراته وتصرفاته، فالذكاء الاجتماعي هو المفتاح الجديد للنجاح، ولقد أشارت العديد من الدراسات إلى أن الكثير من الموظفين ذوي المؤهلات الواعدة فشلوا في تحقيق النجاح، وكان من أسباب فشلهم تدنّي معدل الذكاء الاجتماعي لديهم،

وعدم قدرتهم على التواصل وبناء علاقات مع الآخرين، فالفشل غالباً ما ينشأ عن أسباب عاطفية أكثر من أسباب فنية ومهنة (خوالدة، 2004، ص 26-27).

وهذا يوضح لنا أهمية التعامل مع الذكاء الاجتماعي وفهمه الفهم الصحيح ليكون خير معين للإنسان في مواجهة المشكلات والتعامل مع ضغوط الحياة وإدارة عواطفه وانفعالاته لتكون دافعاً له نحو التطور والإبداع وليس محطماً له، وبناء العلاقات المثمرة وإدارة عواطفه وعلاقاته بشكل صحيح نحو النجاح والتقدم، فالقدرة على السيطرة على إقامة العلاقات الانسانية والاجتماعية هي أساس الإرادة وأساس الشخصية الناجحة، فهناك أشخاص يتمتعون بمستوى ذكاء مرتفع ولكن لا يستطيعون تطوير حياتهم بشكل جيد، فقد يفشل الشخص اللامع من حيث الذكاء في حياته سواء الشخصية أو العملية نتيجة عدم سيطرته على انفعالاته ودوافعه، فالعواطف هي التي تفقد التفكير، والقدرة على إدارتها بشكل صحيح يعني الخروج من الأزمات والمشكلات، وإدارتها بشكل سلبي يعني الانغماس في الأزمات والمشكلات وبالتالي التأثير بشكل سلبي على قراراته.(خوالدة، 2004، ص 44).

والأفراد الذين يدركون مشاعر الآخرين بصورة دقيقة يتعاملون مع الموضوعات الانفعالية بصورة أفضل، ومن ثم يتمتعون أكثر بحياتهم قياساً بأولئك الذين يدركون مشاعرهم وعواطفهم بصورة أقل دقة، وللذكاء العاطفي تأثير على قدرة الفرد على التكيف مع متطلبات البيئة المحيطة به والتعامل مع ضغوطها، وهذا ما أشار إليه (بار-أون) و(جولمان) من أهمية الذكاء الاجتماعي في النجاح بالحياة والسعادة (الخضر وآخرون، 2007، ص 18).

ويرى الباحث أن العلاقة بين الذكاء والابداع علاقة تبادلية، فالأشخاص الأذكياء يبدعون ويطورون من أنفسهم بشكل مستمر، بينما الأشخاص المبدعون عادة ما يكونون أذكياء، ولا يأتي ذلك إلا من خلال تلمس الأفكار والاحتياجات والمعوقات داخل وخارج المنظمة، إذ تعد تهيئة الأجواء المناسبة للعاملين هي الركيزة الأساسية لإطلاق المواهب والإبداع.

ثانياً : الدراسات السابقة

الدراسات السابقة الخاصة بالذكاء الاجتماعي

قامت القط (2011) بدراسة هدفت الى مقارنة للذكاء الاجتماعي بين المتفوقين والمتفوقات وقد استخدمت الباحثة المنهج المقارن وتكون مجتمع الدراسة من طلاب وطالبات المدارس الثانوية وتكونت عينة الدراسة من (10) طالب وطالبة من المتفوقين دراسياً بمدرسة عاطف بركات الثانوية التجريبية للغات بجمهورية مصر العربية تم اختيارهم بالطريقة العشوائية المنتظمة وقد استخدمت الباحثة المقابلات ، والسجلات المدرسية، وقد أسفرت الدراسة عن العديد من النتائج كان أهمها أن الذكاء الاجتماعي لدى

المتفوقين دراسيا بمتوسط (2.42) وانحراف معياري 22. مرتفع بينما لدى المتفوقات دراسيا بمتوسط 2.41 وانحراف معياري 0.22 مرتفع.

كما أجرى عسقول (2009) دراسة هدفت إلى بحث العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والتفكير الناقد وعلاقته ببعض المتغيرات لدى طلبة الجامعة الإسلامية بغزة وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتكون مجتمع الدراسة من طلاب وطالبات الجامعة وكانت عينة الدراسة من (381) طالب وطالبة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية المنتظمة وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة للبحث وتكونت أدوات الدراسة من مقياسين، المقياس الأول مقياس الذكاء الاجتماعي والثاني مقياس التفكير الناقد وقد أسفرت الدراسة عن العديد من النتائج كان أهمها وجود مستوى متدني للذكاء الاجتماعي ومستوى فوق المتوسط من التفكير الناقد عند طلبة الجامعة كما اتضح وجود علاقة بين الذكاء الاجتماعي والتفكير الناقد.

وقام الدسوقي (2008) بدراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وبعض المتغيرات الديموغرافية كالسن، والوظيفة، وعدد سنوات الخبرة، والمؤهل لدى المشرفين على الأنشطة الاجتماعية بمرحلتي التعليم المتوسط والثانوي وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة الدراسة من (381) طالب وطالبة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية المنتظمة وقد استخدم الباحث مقياس الذكاء الاجتماعي من إعداد محمد غازي 2002 وتوصلت الدراسة الى العديد من النتائج أهمها وجود فروق دالة إحصائية بين الجنسين لصالح الإناث في الاختبار الأول الذي يقيس بعد الإدراك الاجتماعي ، كما اتضح وجود فروق دالة إحصائية بين المشرفين والمدرسين المشرفين على الأنشطة الاجتماعية في اختبارات الذكاء الاجتماعي الأربعة، ومن خلال نتائج هذه الدراسة استنتج الباحث أن الذكاء الاجتماعي أحد القدرات الهامة التي ينبغي توافرها في العاملين بالحقل التربوي بصفة عامة والمعلمين بصفة خاصة.

وأجرى أبو هاشم (2008) دراسة هدفت إلى التعرف على مكونات الذكاء الاجتماعي والوجداني والعلاقة بينهما وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتكون مجتمع الدراسة من طلاب وطالبات جامعيين وكانت عينة الدراسة (200) طالب وطالبة من طلاب الجامعات المصرية والسعودية واختيرت العينة بطريقة عشوائية بسيطة من طلاب وطالبات جامعتي الزقازيق بمصر والملك سعود بالرياض وقد استخدم الباحث أداة مقياس الذكاء الاجتماعي، ومقياس الذكاء الوجداني من إعداد الباحث وقد أسفرت الدراسة عن العديد من النتائج كان أهمها وجود ارتباط دال إحصائياً بين مكونات الذكاء الاجتماعي ومكونات الذكاء الوجداني لدى طلاب الجامعة المصريين والسعوديين كما أظهرت الدراسة وجود مسارات دالة إحصائياً للعلاقات بين مكونات الذكاء الاجتماعي والذكاء الوجداني لدى طلاب الجامعة المصريين والسعوديين.

دراسات مرتبطة بمحور الإبداع الإداري :

قام إسماعيل (2014) بدراسة هدفت بشكل رئيسي إلى تحديد مستوى أهمية بيئة العمل والإبداع الإداري في جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، وكانت عينة الدراسة عبارة عن (200) موظف من العاملين بجامعة الخرطوم وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة الدراسة، كذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج وهي أنه كلما تميزت بيئة العمل بالرضا الوظيفي للعاملين والمناخ التنظيمي الجيد والعلاقة الجيدة بين الرئيس والمرؤوس ووجود لوائح ونظم للثواب والعقاب وتوظيف جانب العلاقات الانسانية كلما ازداد الابداع الاداري داخل المنظمة.

كما قام حاتم (2013) بدراسة هدفت الى معرفة مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين في الأجهزة الأمنية، ومدى استخدام الإدارة الأساليب التي تحقق مفهوم الإبداع وتعززه، وما هي علاقة الإبداع الإداري بتحسين الأداء الوظيفي لدى العاملين، وكانت عينة الدراسة عبارة عن (120) موظف من العاملين بالأجهزة الأمنية وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة الدراسة، كذلك استخدم الباحث المنهج الوصفي وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أهمها أن الإبداع الإداري يؤدي إلى تحسين الأداء، من خلال ما توفره المنظمة من مناخ سليم ومناسب، ينمي الروح الإبداعية لدى العاملين في المنظمات، وإيجاد وسائل وطرق لاستغلال المواهب والقدرات الخلاقة للعاملين.

وتأتي مصباح (2012) بدراسة هدفت الى معرفة ماهية الإبداع، وإلى أي مدى يسهم الإبداع في تطوير المنظمات الحديثة، وكيف يؤثر على تنافسية المؤسسات، وكانت عينة الدراسة عبارة عن (135) موظف من العاملين ببعض المنظمات الحكومية وقد استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة الدراسة، كذلك استخدمت الباحثة المنهج الوصفي وقد خلصت الدراسة إلى أن الإبداع التكنولوجي يساهم في تدعيم جودة المنتجات وتقليل المخاطر المرتبطة بدخول المنافسين، وفي الأخير التمتع بقدرات تنافسية عالية.

وأجرى توريمان (2003 . Toremén) دراسة هدفت إلى التعرف على العوامل التي يمكن أن يستخدمها المدراء لتكوين بيئة إبداعية في المدرسة، والخصائص إلى تميز المناخ التنظيمي الإبداعي في منطقة جوهانسبرج التعليمية في جنوب أفريقيا، واستخدم فيها الباحث المنهج الوصفي وكذلك الاستبانة كأداة للدراسة وشملت عينة الدراسة (200) مديراً من مديري المدارس بمنطقة جوهانسبرج التعليمية بجنوب أفريقيا وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها أن الإبداع من العوامل التي تساعد المدراء على تكوين بيئة إبداعية في المدرسة وتقويم الإنجازات بعدالة، وإتاحة الفرصة للعاملين على الرغبة في المجازفة وعدم الخوف من الفشل، والتعامل مع أخطاء العاملين بالتسامح والرحمة والحد من البيروقراطية بتركيز السلطات في يد واحدة، وتوفير نظام اتصال يسمح بتبادل الخبرات والأفكار، كما بينت الدراسة أن الإبداع يمكن تعلمه من خلال المساعدة والدعم وأن من الخصائص التي تميز المناخ التنظيمي الإبداعي العلاقات الإنسانية الإيجابية بين

المدرء والعاملين والاتصال المفتوح، والتعاون، وتجنب الانتقاد، والرؤية الواضحة من قبل الإدارة للمستقبل.

التعقيب على الدراسات السابقة :

استعرض الباحث عدد من الدراسات ذات الصلة بالدراسة الحالية، حيث اهتمت بعض الدراسات السابقة مثل دراسة هيجان (1999) ودراسة جحلان (1997) ودراسة الطيب (1998) ودراسة آل خليفة (2000) ودراسة أمبيل (1998) بدراسة المؤسسات والمنظمات الحكومية كالوزارات والبنوك الحكومية وغيرها بينما ستطبق هذه الدراسة على قادة المدارس.

أوجه الشبه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة :

بالنظر إلى الدراسات السابقة نجد أنها تتشارك مع الدراسة الحالية من حيث الموضوع، حيث تتناول الذكاء الاجتماعي والإبداع الإداري، وقياسها وعلاقتها بمتغير آخر، مع استخدام المنهج الوصفي.

أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة :

تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث تناول مجالات الموضوع وعينة البحث، وأيضاً مكونات الذكاء الاجتماعي والإبداع الإداري والعلاقة بينهما، والطرق الإحصائية لحساب الفروق بين العينات باستخدام تحليل التباين. وبشكل عام فقد تباينت الدراسات السابقة من حيث بيئاتها وعيناتها وأساليبها الإحصائية ونتائجها فبعضها تؤكد على وجود علاقة بين الذكاء الاجتماعي وبعض المتغيرات الأخرى مثل دراسة القدرة (2007) حيث تنفي وجود فروق بين متغيرات دراسته في مستوى الذكاء الاجتماعي وكذلك دراسة الدسوقي (2008) قالت بعدم وجود فروق في الذكاء الاجتماعي بين متغيرات دراسته بينما ذكرت دراسة أبو هاشم (2008) وجود علاقة بين مكونات الذكاء الاجتماعي والوجداني، كذلك دراسة عسقول (2009) أكدت على وجود علاقة بين الذكاء الاجتماعي والتفكير الناقد وبعض المتغيرات لدى طلبة الجامعة .

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة :

ستستفيد هذه الدراسة من الدراسات السابقة في بناء أداة تعتمد على الأدوات التي أعدها الباحثون في الدراسات السابقة وسيتم تطويرها وتكييفها وفقاً لمتطلبات ومتغيرات هذه الدراسة، كذلك تحديد أبعاد المقاييس والإجراءات المناسبة للدراسة، وكيفية عرض ومناقشة النتائج وتفسيرها وتقديم التوصيات والمقترحات المناسبة.

الفصل الثالث

منهج الدراسة وإجراءاتها

سيعرض الباحث في هذا الفصل الخطوات والإجراءات التي تمت في الجانب الميداني التي قام بها لتحقيق أهداف الدراسة من حيث منهج الدراسة، مجتمع الدراسة، والعينة التي طبقت عليها الدراسة، وسيتم تحديد متغيرات الدراسة، كما سيتم تحديد أداة الدراسة والإجراءات التي سيتبعها الباحث لتطبيق الدراسة الميدانية والأساليب والمعالجات الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات لاختبار صدق وثبات الأدوات والتوصل إلى النتائج النهائية للدراسة.

منهج الدراسة :

اتبع الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لملائمته لموضوع وأهداف وطبيعة الدراسة.

مجتمع الدراسة :

سيكون مجتمع الدراسة الحالية من جميع معلمي مدارس التعليم العام للبنين بمحافظة الطائف للعام الحالي 1438-1439 والبالغ عددهم (7551) معلماً حسب بيان شؤون المعلمين بإدارة تعليم الطائف.

عينة الدراسة :

سيتم تطبيق الدراسة على عينة استطلاعية عشوائية قوامها (30) معلماً للتحقق من صدق وثبات أدوات الدراسة (الذكاء الاجتماعي، الإبداع الإداري) مقسمة بالتساوي بين معلمين محافظة الطائف، وذلك من خلال حساب الصدق والثبات بالطرق الإحصائية الملائمة، وللتطبيق على أفراد العينة الميدانية البالغ عددهم (376)، وقد تم تحديد حجم العينة باستخدام جدول (Krejcie&Morgan(1970). (عبدالرحمن، 2013، ص 121).

متغيرات الدراسة :

المتغيرات الديموغرافية : وتشتمل على سنوات الخبرة المتضمن للفئات التالية: من سنة إلى عشر سنوات، ومن عشر سنوات إلى عشرين سنة، ومن عشرين سنة فأكثر، والمؤهل العلمي المتضمن بكالوريوس فأقل، وأعلى من البكالوريوس، والمرحلة التعليمية تتضمن: الابتدائي، والمتوسط، والثانوي.

المتغير المستقل : وهو الذكاء الاجتماعي.

المتغير التابع : وهو الإبداع الإداري.

أداة الدراسة :

سيستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات للدراسة الحالية، وذلك استناداً إلى الأدبيات النظرية للدراسة، ومن ثم يتم توجيهها إلى عينة الدراسة وهم معلمي المدارس بمحافظة الطائف للكشف عن درجة تحقيق قادة المدارس للذكاء الاجتماعي وعلاقته بالإبداع الإداري وستكون متوائمة مع الأدب النظري وأهداف الدراسة التي يسعى الباحث إلى تحقيقها وستكون الأداة من ثلاث محاور، ويشتمل المحور الأول على البيانات الأولية لعينة الدراسة التي تضم البيانات الديموغرافية (سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المرحلة التعليمية).

ويشتمل المحور الثاني على الفقرات المتعلقة بدرجة الذكاء الاجتماعي لدى قادة المدارس، والمحور الثالث يتناول الإبداع الإداري لدى قادة المدارس. علي أن يتم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية من غير العينة الأساسية قوامها (30) معلم بغرض تحديد الخصائص السيكومترية لها كما ذكرنا سابقاً، وهي على النحو التالي :

صدق الأداة :

سيتم استخدام الصدق الظاهري (صدق المحكمين) وذلك بعرض الأداة في صورتها الأولى على مجموعة الخبراء من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في الجامعات السعودية، وكذلك صدق الاتساق الداخلي وذلك بحساب معاملات ارتباط لبيرسون بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه من جهة والاستبانة ككل من جهة.

ثبات الأداة :

تعني الحصول على نفس النتائج عند تكرار القياس باستخدام نفس الأداة وفي نفس الظروف، وسيتم حساب معامل ثبات الاستقرار (التطبيق - إعادة التطبيق)، وحساب معامل كرونباخ - ألفا (ثبات الاتساق الداخلي).

المعالجات الإحصائية :

سيستخدم الباحث برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) في الدراسة الحالية، حيث سيتم حساب النسبة المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤال الأول والثالث، وسيتم استخدام اختبار T-TEST لقياس دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي في السؤال الثاني والسؤال الرابع.

كم سيستخدم التباين الأحادي ANOVA لقياس دلالة الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات سنوات الخبرة والمرحلة التعليمية في السؤال الثاني والسؤال الرابع.

وأيضاً سيستخدم معامل الارتباط بيرسون لحساب صدق التجانس الداخلي للاستبانة، ومعادلة ألفا كرونباخ لحساب ثبات الاستبانة، وكذلك للإجابة على السؤال الخامس لمعرفة قوة ارتباط الإبداع الإداري بالذكاء الاجتماعي.

إجراءات تطبيق الدراسة :

سيتم بمشيئة الله تعالى سلوك المسار البحثي للبدء بالتنفيذ الفعلي والميداني للدراسة، وذلك لتحقيق أهدافها والإجابة عن أسئلتها، وذلك من خلال الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة المرتبطة بمجال الدراسة الحالية، وبناء الاستبانة والتحقق من الصدق الظاهري بعرضها على محكمين مختصين، واختيار مجتمع وعينة الدراسة المستهدفة، وكذلك الحصول على خطاب من جامعة الباحة لتسهيل إجراءات الدراسة، ومن ثم أخذ الموافقة الرسمية من الإدارة العامة للتعليم بمحافظة الطائف لتطبيق أداة الدراسة على عينة الدراسة، ثم التحقق من الثبات عن طريق معالجة الأداة بمعادلة ألفا كرونباخ، وبعد ذلك يتم توزيع أداة الدراسة (الاستبانات) على أفراد العينة، ثم إجراء التحليل الإحصائي للأداة واستخراج النتائج، ويتم بعد ذلك كتابة التقرير النهائي للدراسة والمتضمن تقديم ما نتوصل إليه الدراسة من التوصيات والمقترحات.

المراجع

أولاً : المراجع العربية

أبو زيد ، خالد ذيب حسين. (2010). الدليل العلمي لإعادة الهيكلية والتميز الإداري وإدارة التغيير. الاسكندرية: الدار الجامعية.

أبو هاشم، محمد (2008). مكونات الذكاء الاجتماعي والوجداني والنموذج العلائقي بينهما لدى طلاب الجامعة المصريين والسعوديين(رسالة ماجستير غير منشورة). كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود: الرياض.

احمد، مدثر سليم. (2003). الوضع الراهن في بحوث الذكاء. الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.

احمد، عبدالخالق. (2003). معدلات السعادة لدى عينات عمرية مختلفة من المجتمع الكويتي. مجلة دراسات نفسية، (13)، (4).

بطاح، حمد. (2006). قضايا معاصرة في الإدارة التربوية. عمان: دار الشروق.

حاتم، علي حسن (2013). معرفة مستوى الإبداع الإداري لدى العاملين في الأجهزة الأمنية بالتطبيق على قطاع الأمن المركزي بجمهورية مصر العربية (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية العلوم والآداب، جامعة القاهرة: مصر.

حجازي، مصطفى. (1991). تربية الإبداع. البحرين: جامعة البحرين.

حجلان، نور سالم محمد (1997). أثر المناخ التنظيمي على إبداع الموظفين (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة الملك عبدالعزيز: جدة.

- حسين، فادية احمد (2011). الذكاء الشخصي وعلاقته بالذكاء الوجداني والذكاء الاجتماعي (دراسة عاملية). مصر: دار المعرفة الجامعية.
- حسين، محمد عبدالهادي. (2003). تربويات المخ البشري. الاردن: دار الفكر للطباعة والنشر.
- خوالدة، محمود. (2004). الذكاء الانفعالي. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- الحقباتي، تركي بن عبد الرحمن بن سعد (1998). أثر المتغيرات التنظيمية على الإبداع الإداري (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية العلوم الادارية، جامعة الملك سعود: الرياض.
- الخالدي، أديب. (2001). الصحة النفسية. ليبيا: المكتبة الجامعية.
- الخضر، عثمان. (2006). الذكاء الوجداني. الكويت: شركة الإبداع الفكري للنشر والتوزيع.
- آل خليفة، فاطمة حسن. (2000). قياس إدراك المدراء للولاء والإبداع في العمل الحكومي في دولة الكويت، المجلة العربية للعلوم الإدارية، (1)، 54-29.
- الدريني، حسين عبدالعزيز. (1984). الذكاء الاجتماعي وقياسه في الثقافة العربية. مجلة التربية، (64).
- الدسوقي، محمد. (2008). الذكاء الاجتماعي لمشرفي الأنشطة التربوية (قدرة فائقة في النجاح المهني)، مجلة كلية التربية، (1)، 41.
- الذهان، أميمه. (1992). نظريات منظمات الأعمال. عمان: دار المسيرة.
- الديب، محمد مصطفى. (2004). علم النفس الاجتماعي التربوي أساليب تعلم معاصرة. القاهرة: عالم الكتب.
- الصافي، عبدالله. (1997). التفكير الإبداعي بين النظرية والتطبيق. جده: مطابع دار البلاد.
- العبدالكريم، راشد؛ العبيد، إبراهيم (2007). استراتيجية التفكير الإبداعي. وزارة التربية والتعليم، المملكة العربية السعودية.
- روان، فتحي عبد الرحمن. (2002). الإبداع. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- زريق، معروف. (2002). الانكفاء. دمشق: دار الفكر.
- الزيات، فاطمة محمود. (2009). علم النفس الإبداعي. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- زيدان، محمد؛ ابو زيد، محمد. (2001). تنمية التفكير الفلسفي. القاهرة: دار الفكر.
- السامرائي، مهدي. (1994). التفكير الإبداعي لدى طلبة كليات التربية. المجلة العربية المفتوحة، (14).
- السويدان، طارق والعدلوني، محمد. (2002). مبادئ الإبداع. الكويت: شركة الإبداع الخليجي للاستثمارات.
- السيد، فؤاد البهي. (2000). الذكاء. القاهرة: دار الفكر العربي للنشر والتوزيع.

- السيد، فؤاد البهي. (1995). **الذكاء**. القاهرة: دار الفكر العربي للنشر والتوزيع.
- الشبيبي، هاشم. (1997). الإبداع ماهيته ومقوماته وأساليب قياسه. **مجلة التنمية الإدارية**، (75)، 169.
- الشمري، فهد. (2002). **المدخل الإبداعي لإدارة الأزمات والكوارث**. الرياض: شركة مطابع نجد.
- الشيخ، سليمان. (1990). **الفروق الفردية في الذكاء**. القاهرة: دار الثقافة للطباعة والنشر.
- الشيخ، محمد. (2008). **الذكاء الاجتماعي** لمشرفي الأنشطة التربوية (قدرة فائقة في النجاح المهني). **مجلة كلية التربية**، (34)، 4.
- الصاحب، منتهى مطشر. (2011). **انماط الشخصية وفق نظرية الانيكرام والقيم والذكاء الاجتماعي**. الأردن: دار فاء للنشر والتوزيع.
- الطيب، حسن أبشر (1988). **محاولة لتنمية التجارب الإبداعية في استراتيجيات الإصلاح والتطوير الإداري**. المنظمة العربية للعلوم الإدارية، 126.
- النمر، سعود. (1990). **السلوك الإداري**. الرياض: مطابع جامعة الملك سعود.
- عبدالباقي، صلاح الدين محمد. (2001). **السلوك الإنساني في المنظمات**. الاسكندرية: الدار الجامعية للنشر.
- عبد الحميد، شاكر. (1995). **علم نفس الإبداع**. القاهرة: دار غريب للنشر والتوزيع.
- عبدالرحمن، طارق (2013). **دليل تصميم وتنفيذ البحوث في العلوم الاجتماعية**. الرياض: معهد الإدارة.
- عبدالعال، حسن إبراهيم. (1992). **التربية الإبداعية**. عمان: دار الفكر.
- عبدالفتاح، نبيل. (1995). **مهارات التفكير الإبداعي وعلاقتها بعملية اتخاذ القرار**. **مجلة الإدارة**. مسقط، (2).
- عبدالمحسن، سحر فتحي (2006). **فاعلية برنامج أنشطة مصاحبة لرواية القصة في تنمية الذكاء الاجتماعي لدى أطفال ما قبل المدرسة** (رسالة ماجستير). كلية رياض الأطفال، جامعة الفيوم: جمهورية مصر العربية.
- عبدالمعطي، عساف. (1999). **السلوك الإداري التنظيمي في المنظمات المعاصرة**. عمان: مكتبة المحتسب.
- عريان، سميرة عطية. (2011). **عادات العقل ومهارات الذكاء الاجتماعي المطلوبة لمعلم الفلسفة والاجتماع في القرن الحادي والعشرين**. **مجلة الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس**، (155)، 39-88.
- عساف، محمد عبدالمعطي. (1994). **السلوك الإداري التنظيمي في المنظمات المعاصرة**. عمان: مكتبة المحتسب.
- عساف، محمد عبدالمعطي. (1995). **مقومات الإبداع الإداري في المنظمات المعاصرة**. **مجلة الإداري**، (62).

- عسقول، خليل محمد خليل (2009). العلاقة بين الذكاء الاجتماعي والتفكير الناقد وعلاقته ببعض المتغيرات لدى طلبة الجامعة (رسالة ماجستير). كلية التربية ، الجامعة الإسلامية : غزة.
- عيد، سيد (2008، فبراير). ندوة الإدارة الإبداعية لبرامج والأنشطة في المؤسسات الحكومية والخاصة التحديات التي تواجه الإدارة الإبداعية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، مصر.
- علي، صالح محمد. (2007). تطبيقات عملية في تنمية التفكير الابداعي. عمان : دار الشروق.
- علي، عبدالوهاب. (1985). الفعالية الادارية، ندوة المدير الفعال. معهد الادارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- غباري، ثائر؛ أبو شعيرة، خالد. (2010). القدرات العقلية بين الذكاء والإبداع. عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
- الغول، احمد عبدالمنعم (1993). الكفاءة الذاتية والذكاء الاجتماعي وعلاقتها ببعض العوامل الوجدانية لدى المعلمين التربويين وغير التربويين وانجاز طلابهم الاكاديمي(رسالة دكتوراه)، كلية التربية، جامعة اسيوط: مصر.
- فضل الله، فضل الله. (1986). المقومات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية في العالم العربي وأثرها في توجهات الإبداع الإداري. المجلة العربية للإدارة، (2)، 169.
- القدرة، موسى صبحي (2007). الذكاء الاجتماعي لدى طلبة الجامعة الإسلامية وعلاقته بالتدين وبعض المتغيرات (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية: غزة.
- القط، جيهان سيد بيومي (2011). دراسة مقارنة للذكاء الاجتماعي بين المتفوقين والمتفوقات(رسالة ماجستير). كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان: مصر.
- دائرة الاشراف التربوي. (1427). دليل مفاهيم الاشراف التربوي. جامعة القاهرة: معهد الدراسات والبحوث التربوية، 87-85.
- محمود، جمعه؛ نوري، حيدر. (2011). تأثير القيادة الإدارية الناجحة في تحقيق الإبداع الإداري، مجلة الإدارة والاقتصاد. (90)، 3.
- مصباح، فوزية (2012). ماهية الإبداع و مدى مساهمته في تطوير المنظمات الحديثة (رسالة ماجستير)، جامعة القاهرة: مصر.
- المغازي، ابراهيم محمد. (2003). الذكاء الاجتماعي والوجداني والقرن الحادي والعشرين. المنصورة: مكتبة الايمان.
- منصور، طلعت وآخرون. (2004). علم النفس الاجتماعي. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
- النابه، عمر (1991). المسؤولية الإدارية والفنية لمدير المدرسة في دولة الإمارات العربية المتحدة (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة زايد: دبي.

- النمر، سعود. (1992). الإبداع الإداري دراسة سلوكية. مجلة المدير العربي، (117). القاهرة.
- آل نمشة، علي عبيد محمد (1996). أثر البرامج التدريبية على أداء المتدربين في المعاهد الأمنية (رسالة ماجستير غير منشورة)، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية: الرياض.
- همشري، عمر. (1994). معايير الإبداع الإداري لدى العاملين في المكتبات المتخصصة بالأردن. الجامعة الاردنية، (1).
- الهوري، سيد. (2002). الأصول والأسس العلمية للقرن الحادي والعشرين. القاهرة: مكتبة عين شمس.
- هيجان، عبد الرحمن أحمد. (1999). معوقات الإبداع في المنظمات السعودية. مجلة الإدارة العامة، (1)، 139-148.
- الوقفي، راضي. (1998). مقدمة في علم النفس. مصر: دار الشروق.

ثانياً : المراجع الاجنبية

- Amabile, Tereasam(1998).'**A model of creativity and innovation in organization research**'. Organizational Behavior, (10), 123-167.
- Ambile, T.& Sensabaugh, Shron, J. (1992). '**High creativity versus low creativity what make the difference**'. In S.S.cryskiewicz and D.A.Hills (Eds), reading in innovation. Greensboros NC: Center For Leadership. 121-125. Creative
- Bernard, Show (2003). 'Creative manager, retrieved from 'http://www.prm.nau.edu/prm426/Creative_Manager_lesson.htm
- Deming, W.(1981). **Improvement of quality and production: Action thought by management national productivity.** (17).
- Doft, R.L.& Becker, S.W.(1978). **The innovative organization.** New York: Elsevier North. Holland, Inc p 169 – 175.
- Dowdle, Joan G.Ates: (1981) The knowledge and skills required for effective school administration as perceived by Elementary school principals *within the strata of A Alabama* ,**Dissertation abstracts international** ,Vol:41,No:8,1981.142-146.
- Evan, S,J.(1999). **Creative thinking in the decision management sciences Cincinnati.** Ohio: South Western Publishing Co.142-145,
- Ford, m-E&Tisak,m.s.(1983) A further search for social intelligence ,**journal of educational psychology**.vol, 75(2) pp 196-205.
- Fuentes (1996) **A proposed program for the development of administrative innovation for the principals of American schools and their assistants,** Academy of Management Journal.
- Garner , (2005) **Creative thinking** . New York: Elsevier North. Holland.
- Gautam (2001) , **Obstacles to creativity in Jowhar University students in Malaysia** , Administration in Social Work, Vol. 24, 1999.
- Leaster (1993) , **Skills for a member of the school administration,** DBA Dissertation abstracts, Nova southeastern university, U. S. A. DAI - A 59/04, 1997.