Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, Vol. 19, No. 63, Part (1): 368-383
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.19.63.1.19

Tikrit Journal of Administrative and Economics Sciences
مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية
ISSN: 1813-1719 (Print)

Distance intelligence in organizational relations: A study of its analysis of the opinions of a sample of teachers in the College of Administration and Economics, Tikrit University

Riyadh shahatha Hussein*
Department of Business Administration, College of Administration and Economics, Tikrit University

Keywords:
Distance intelligence, College of Administration and Economics, Tikrit University

A R T I C L E I N F O

Article history:
Received 11 Jul. 2023
Accepted 06 Aug. 2023
Available online 30 Sep. 2023

©2023 THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE
http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

*Corresponding author:
Riyadh shahatha Hussein
Department of Business Administration, College of Administration and Economics, Tikrit University

Abstract: The current research aims to measure the availability of distance intelligence dimensions in organizational relations with its three dimensions (active listening, verbal and non-verbal fluency, understanding of social roles and rules). Distribution of (143) questionnaires, from which (107) questionnaires were retrieved valid for analysis, and the research reached a set of conclusions, the most important of which is that distance intelligence in its three dimensions (active listening, verbal and non-verbal fluency, understanding of social roles and rules), is available in the College of Administration and Economics / University of Tikrit search location.

Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, Vol. 19, No. 63, Part (1): 368-383
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.19.63.1.19

ذكاء المسافات في العلاقات المنظمية: دراسة تحليله لآراء عينة من التدريسيين في كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة تكريت

رياض شحاذة حسين
قسم إدارة الاعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت

المستخلص

يهدف البحث الحالي إلى قياس مدى توافر أبعاد ذكاء المسافات في العلاقات المنظمية بأبعاده الثلاثة (الاستماع الفعال، الطلاقة اللفظية وغير اللفظية، فهم الأدوار والقواعد الاجتماعية)، ولتحقيق هذا الهدف تبنى البحث المنهج التحليلي الوصفي، واستخدم الاستبانة كأداة لجمع البينات من عينة البحث، إذ تم توزيع (143) استمارة استرد منها (107) استمارة صالحة للتحليل، وتوصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها، أن ذكاء المسافات بأبعاده الثلاثة (الاستماع الفعال، الطلاقة اللفظية وغير اللفظية، فهم الأدوار والقواعد الاجتماعية)، متوفرة في كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة تكريت محل البحث.

الكلمات المفتاحية: ذكاء المسافات، كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة تكريت.

المقدمة

تشهد بيئة الأعمال اليوم اضطرابات كبيرة وعدم استقرار واضح نتيجة للتطورات المتسارعة والتي تتمثل بالتطور التكنلوجي والتغير الثقافي والاجتماعي رافقه تغير في سلوكيات العاملين في المنظمات الأمر الذي أثر على علاقات العمل داخل المنظمة وبالتالي التأثير على أداء المنظمة ككل وعدم تحقيق الأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها، ومن هنا انبرى الباحثون لدراسة العوامل التي تؤثر على سلوكيات العاملين وعلاقاتهم أثناء العمل، وامتداد لهذه الجهود البحثية حاول البحث الحالي أن يقدم إضافة فكرية ومعرفية لعلها تساهم في تمتين علاقات العمل بين العاملين، واستهدف كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة تكريت ميداناً بحثيا لاعتقاد الباحث أن العينة المستهدفة مدركة لمتغيرات البحث وأبعاده وهذا يعزز دقة النتائج التي توصل إليها البحث وموضوعيتها وبالتالي يمكن تبنيها وتعميمها، وتنبى البحث خارطة بحثية بدأت بعرض منهجية البحث، وصولا لعرض الجانب النظري مرورا بالتطرق إلى الجانب العملي والاحصائي انتهاءً بعرض الاستنتاجات والتوصيات التي توصل إليها البحث.

المحور الأول: الإطار المنهجي للبحث

أولاً. مشكلة البحث: منظمات اليوم ليست مستثناة من التغيرات التي تحدث في البيئة من تطور وتقدم تكنلوجي ومعرفي وما رافقه ذلك من تغيرات اجتماعية وفكرية وثقافية انعكست بشكل مباشر على علاقة الفرد بالآخرين وما ينتج عنها من سلوكيات قد تكون إيجابية أو سلبية. فالعاملين الذين يجيدون ذكاء المسافات في علاقاتهم التنظيمية ويعرفون كيف يتصرفون في مواقفهم الاجتماعية ويجيدون فهم ذاتهم وذات الاخرين ويمتلكون مهارات التعاطف والتواصل الجيد، قد يكونون الركيزة الأساسية لتحقيق الأهداف التنظيمية التي تسعى المنظمة الى تحقيقها. وبناءً على ما تقدم يمكن عرض مشكلة البحث بالأسئلة الآتية:

1. هل تمتلك الملاكات التدريسية في الكلية المبحوثه قدرات ذكاء المسافات؟
2. ماهي قدرات ذكاء المسافات الأكثر امتلاكاً من قبل الملاكات التدريسية في الكلية المبحوثة؟

ثانياً. أهمية البحث: يستمد البحث أهميته من الآتي:

1. تقديم إطار نظري حول ذكاء المسافات في العلاقات التنظيمية، من خلال الاطلاع على المصادر والدراسات والأبحاث المتوافرة حول ذكاء المسافات وابعادهُ، وإمكانية الإفادة منه علميا ونظريا لإثراء الدراسات المستقبلية المكملة للجهد العلمي الحالي.
2. تبنيه دراسة متغير حديث في العلاقات التنظيمية وهو (ذكاء المسافات)، وقياس مدى امتلاك الملاكات التدريسية في الكلية المبحوثة لأبعاده، ومحاولة تقديم نتائج علمية دقيقة يمكن للكلية المبحوثة الاستفادة منها في تحسين علاقات العمل بين التدريسيين لديها.
3. اتخاذهِ لكلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة تكريت ميداناً للتطبيق، والملاكات التدريسية فيها مجتمعاً للدراسة.

ثالثا. أهداف البحث: يسعى البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

1. التعرف على مدى امتلاك الملاكات التدريسية لقدرات ذكاء المسافات في العلاقات التنظيمية بدلالة أبعاده في الكلية المبحوثة.
2. بناء إطار نظري يتم من خلاله تسليط الضوء على متغير (ذكاء المسافات) في العلاقات التنظيمية وتوضيح مفهومه وأبعاده.
3. تقديم مجموعة من المقترحات التي من شأنها أن تحسن علاقات العمل بين العاملين في المنظمة المبحوثة.

رابعاً. فرضية البحث: من أجل إيجاد إجابات منطقية لتساؤلات البحث وتحقيقاً لأهدافه، تم صياغة الفرضيات أدناه:

الفرضية الأولى: يتوافر ذكاء المسافات في العلاقات المنظمية لدى تدريسيي كلية الإدارة والاقتصاد محل البحث.

الفرضية الثانية: تتباين أبعاد ذكاء السافات في العلاقات المنظمية من حيث أهمية كل بعد تبعا لإدراك أفراد عينة البحث في كلية الإدارة والاقتصاد محل البحث.

خامساً. منهج البحث: يتبنى البحث الحالي الأسلوب (الوصفي التحليلي) والذي يعد من أهم مناهج البحث العلمي وأكثرها شيوعا، وذلك بسبب المرونة والشمولية البحثية الكبيرة التي يوفرها هذا الأسلوب، إذ إنه يمكن الباحث من دراسة الواقع بشكل أكثر دقة وموضوعية.

المحور الثاني: الإطار النظري للبحث

أولاً. تعريف ذكاء المسافات: فكرة ذكاء المسافات قدمها الكاتب الألماني (Schopenhauer) منذ عام (1851) عندما تحدث عن (معضلة القنفذ) وهي كناية عن التحديات التي تواجها العلاقات الإنسانية، إذ تدور أحداث هذه المعضلة، في أن القنافذ في فصل الشتاء تقترب من بعضها البعض من أجل تبادل الحرارة والشعور بالدفء، ومع ذلك وبمجرد ان يقتربوا من بعضهم فأنهم يوخزون بعضهم بعض بأشواكهم الحادة والطويلة، لذلك يتفرقون ويبتعدون عن بعضهم ليكونوا أكثر راحة، إلا أن برد الشتاء يدفعهم إلى التقارب مرة أخرى، ومرة أخرى تحول أشواك القنافذ من إتمام هذا التقارب نتيجة الوخز وعدم الراحة، وأخيرا وبعد التقارب غير المريح لعدد من المرات والتباعد البارد، يكتشف القنفذ أن هناك (مسافة امنة) يمكن الالتزام بها من أجل الحصول على مستوى مقبول من الدفء مع ضمان عدم التعرض لوخز الاشواك مرة أخرى (Talamini, 2020: 1).

وفي عام (1921) ربط (Sigmund Freud) معضلة القنفذ بالعلاقات الإنسانية، إذ ذكر أن التعامل الطيب وقبول الآخر يعزز من العلاقات الناجحة بين الأفراد، ومن جهة أخرى فأن التباغض والتعالي تفرقهم عن بعضهم، لذلك فأن المسافة الذكية التي ينبغي على الأفراد البحث عنها واكتشافها والتي تتمثل بالالتزام بالآداب والأخلاق الحميدة والتعاون البناء وتشارك الابداع والتمييز ستمكن من البقاء معاً وترسيخ لعلاقات مستدامة وطويلة الأمد، إذ إن ذكاء المسافات وجد لبناء حالة من التوازن في العلاقات الإنسانية (Murthy Ramana, 2020: 1). ويرى (Ramanathan, 2021: 1540) أن ذكاء المسافات هو قدرة الفرد على فهم وإدارة العلاقات مع الآخرين والمشاركة في التفاعلات الاجتماعية. ومن وجهة نظر أخرى يُعرف ذكاء المسافات على أنه القدرة على قراءة الإشارات الاجتماعية والتفاعل معها بشكل صحيح، ومراقبة وفهم وإدارة عواطف الفرد، والتوافق مع مجموعة متنوعة من السياقات الاجتماعية (ملكاوي، 2022: 1). بينما يرى (Steenberg, 2016: 2) أن ذكاء المسافات هو القدرة على فهم العلاقات الإنسانية والتصرف بحكمة. أما (Akbarian & et al., 2022: 3) فيرى أن ذكاء المسافات هو فهم مزاج الآخرين ومشاعرهم ورغباتهم ودوافعهم وطريقة تعاملهم وحل المشكلات والصراعات على مستوى الفرد أو الجماعة. ومن وجهة نظر أخرى يرى (Williams & et al., 2022: 3) أن ذكاء المسافات هو الدرجة التي يمكن للفرد من خلالها التفاعل أو الاختلاط بالآخرين بنجاح.

وبناءً على ما تقدم يقدم الباحث التعريف الاجرائي لذكاء المسافات: يعرف ذكاء المسافات بأنه التفاعل الإيجابي الذي يظهره التدريسي مع الاخرين في الكلية المبحوثة دون الانتقاص من قيمته الذاتية والشخصية من جهة، واحترام الآخرين وعدم التجاوز عليهم من جهة أخرى.

ثانياً. قدرات ذكاء المسافات: لذكاء المسافات مجموعة من القدرات التي تمكن الأفراد من تحقيق التواصل الذكي والفعال مع الاخرين وأهم هذه القدرات هي: (Amy, 2022: 1)، (Ramanathan, 2021: 1540)، (Sofia, 2019: 1):

1. **الاستماع الفعال:** هو الطريقة التي تساعد على إدارة الحوار مع الآخرين بحرفية عالية والتواصل معهم، وتحسن من فن الرد عليهم وتعزز ذكاء الفرد في إدارة علاقاته مع الآخرين وتقلل من احتمالية حدوث الصراع، وتجسد مجموعة واسعة من مهارات تقديم الملاحظات وإعادة صياغة العبارات والاستخدام الماهر للغة والكفاءة الذاتية لشرح الأشياء ببساطة ودقة. ويرى (الحجاب، 2012: 13) إن قدرة الاستماع تمثل الوجه الآخر لمهارة الحديث والتفاعل والاجتماعي الذكي وإن أهمية قدرة الاستماع تنبع من أنها طرف محدد لعملية الاتصال (المتحدث المرسل، المستمع)، فضلا عن أن قدرة السمع تساهم في اكساب الأفراد خبرات متنوعة ومعلومات جديدة تعزز من عملية تحسين العلاقات مع الآخرين.
2. **الطلاقة اللفظية وغير اللفظية:** هي قدرة أساسية من قدرات ذكاء المسافات، فالتعبيرات اللفظية وغير اللفظية هي المنصات الأساسية لإرسال أي رسالة للمتلقي، إذ يشكل استخدام الكلمات الصحيحة والنبرة المثالية والنية الواضحة أساس الخطوة الأولى للتواصل، فالأفراد الذين يمتلكون قدرات اللباقة وروح الدعابة والصدق واحترام الآخر والطلاقة اللفظية ويجيدون استخدام لغة الجسد بشكل إيجابي وفعال فأن هذا يمكنهم من اجراء حوارات ناجحة مع أي شخص بغض النظر عن عمره او ثقافته او مستواه العلمي، وبالتالي يتركون انطباعا إيجابيا لدى المتلقين.

3. **فهم الأدوار والقواعد الاجتماعية في بيئة العمل:** بالرغم من أن لكل منا أسلوبه في التفاعل مع الاخرين، إلا أن الأفراد الذين يمتلكون قدرات ذكاء المسافات يفهمون كيف يتم توظيف هذه القدرات في التفاعل مع الآخرين وفهم عواطفهم، وبالتالي يكونون قادرين على القيام بأدوار اجتماعية مختلفة، مثل دور الموجه والمدرب والرائد في أي مجال من مجالات العمل. وهذا يعني أن فهم الأدوار والقواعد الاجتماعية في بيئة العمل يساهم في تجديد وتطوير وتحديث العلاقات مع الآخرين وإدارة وتنظيم العواطف والمشاعر ويعزز الابداع في التفاعل مع الآخرين ويحسن من عملية التكيف الاجتماعي وعدم تبني أسلوب واحد في ادامة التواصل مع الآخرين. ويرى (Nie & et al., 2022: 1) أن فهم الأدوار الاجتماعية يساعد على اكتساب التقدير والاحترام من قبل الآخرين ويعزز من بناء علاقات تعاونية ويدعم عملية التنشئة الاجتماعية الصحية، وبالتالي بناء أدوار تحقق الاستباقية الاجتماعية من أجل التعامل مع المتغيرات السلوكية التي تحدث في البيئة الاجتماعية التنظيمية.

ثالثا. منافع ذكاء المسافات: يساهم ذكاء المسافات في تقديم مجموعة من المنافع أهمها:

1. بناء صداقات اجتماعية جديدة بسهولة دون أن تكون هناك مشاكل في التكيف والتفاعل مع الآخرين.
2. القدرة على التعامل مع الآخرين من خلال معرفة القواعد الاجتماعية.
3. امتلاك البصيرة والحس الاجتماعي للتعامل مع المواقف الاجتماعية المعقدة، مع تسهيل استخدام أدوات مناسبة لإدارة العلاقات الاجتماعية (Jug, 2022: 3).
4. التوافق مع الاخرين وفهم ومزاجهم ومشاعرهم ورغباتهم ودوافعهم على مستوى الفرد والجماعة.
5. تعزيز كفاءة التواصل والوعي الاجتماعي من خلال قراءة لغة الجسد وفهم الأفكار والتوقعات. (Akbarian & et al., 2022: 3)
6. يساعد الأفراد على العمل في مجموعة اجتماعية ويأمن التقدم الإيجابي في علاقات العمل ويحقق الرضا عن العمل والدخول في علاقات متينة ويحافظ عليها.
7. يلعب دورا مهما في زيادة مرونة تعامل الأفراد سلوكيا مع الاخرين فضلا عن تعزيز الصحة النفسية الإيجابية (Bennett, 2015: 4).

رابعاً. المشاكل التي تعاني منها المنظمات التي لا يمتلك أفرادها قدرات ذكاء المسافات: عدم امتلاك الأفراد في منظمات الأعمال لقدرات ذكاء المسافات في علاقات العمل يؤدي إلى مجموعة من المشاكل والسلبيات في العمل التنظيمي منها (Bennett, 2015: 4)، (Crampton et al., 2008: 3):

1. شيوع سلوكيات غريبة في العمل التنظيمي وانخفاض منسوب الألفة والمحبة والسلام بين العاملين
2. انخفاض مستوى الأداء في العمل نتيجة العزلة وعدم الاندماج مع الآخرين.
3. زيادة احتمالية إصابة الأفراد الذين لا يمتلكون قدرات ذكاء المسافات في علاقاتهم مع الآخرين (بالخوف الاجتماعي) والذي يشمل الخوف عند التحدث أمام الجمهور أو الارتباك عند مقابلة اشخاص جدد وغيرها.
4. الهدر في وقت العمل نتيجة القلق الذي يتحمله الأفراد الذين لا يمتلكون ذكاء المسافات في علاقاتهم.
5. عدم امتلاك قدرات ذكاء المسافات يدفع العاملين إلى تقليل التزامهم بالمنظمة عدم تحقيق الأهداف.
6. يقلل عدم ممارسة ذكاء المسافات من رغبة العاملين في مساعدة الآخرين، وبالتالي انخفاض أدائهم.

Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, Vol. 19, No. 63, Part (1): 368-383
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.19.63.1.19

المحور الثالث: الإطار العملي للبحث

اشتمل الإطار العملي للبحث على الفقرات الآتية:

أولاً. ميدان ومجتمع وعينة البحث: استهدف البحث الحالي القطاع التعليمي الجامعي، وقد اختيرت كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة تكريت كممثل لهذا الميدان، في حين تمثل مجتمع البحث بكافة الأستاذة الجامعين المثبتين اصالة على ملاك كلية الإدارة والاقتصاد وعددهم 143 تدريسي[1]، وقد تم اختيار عينة شاملة للمجتمع ككل، إذ بلغ عدد الاستمارات الموزعة ورقياً والكترونيا 143 استمارة استرد منها 107 استمارة صالحة للتحليل بنسبة استرداد (74.8%)، ويظهر الجدول رقم (1) عدد استمارات الاستبيان الموزعة والمستردة.

الجدول (1): عدد استمارات الاستبيان الموزعة والمستردة من الأفراد عينة البحث

البيان	الإجمالي
عدد الاستمارات الموزعة	143
عدد الاستمارات المستلمة الصالحة للتحليل	107
نسبة القوائم المرجعة والخاضعة للتحليل	74.8

المصدر: إعداد الباحث.

ثانياً. أداة البحث من حيث الوصف وقياس المتغيرات: قام الباحث بإعداد وتصميم استمارة الاستبيان[2] تتضمن مجموعةً من العبارات لقياس متغير البحث الرئيس والمتمثل في (ذكاء المسافات في العلاقات المنظمية) وذلك من خلال 15 عبارة، مقسمة بالتساوي على ثلاثة أبعاد هي (الاستماع الفعال، الطلاقة اللفظية وغير اللفظية، فهم الأدوار والقواعد الاجتماعية في بيئة العمل) باعتماد دراسة (Steenberg, 2016) بواقع 5 عبارات لكل بعد من هذه الأبعاد، وقد احتوت الاستمارة محور خاص بالمعلومات الشخصية الممثلة للخصائص الديموغرافية لأفراد العينة والتي شملت ثلاث خصائص هي (التحصيل الدراسي، واللقب العلمي، مدة الخدمة)، ويظهر الجدول رقم (2) هيكل استبانة البحث.

الجدول (2): هيكل استبانة البحث

المحاور	البيان	الأبعاد	العدد	التسلسل
المحور الأول: المعلومات الشخصية	التحصيل الدراسي	-	-	-
	اللقب العلمي	-	-	-
	مدة الخدمة	-	-	-
المحور الثاني: متغير البحث	ذكاء المسافات	اولا: الاستماع الفعال	5	5-1
		ثانيا: الطلاقة اللفظية وغير اللفظية	5	10-6
		ثالثا: فهم الأدوار والقواعد الاجتماعية	5	15-11
الاجمالي			15	15-1

المصدر: إعداد الباحث.

[1] تم تحديد ملاك كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة تكريت باعتماد موقع الكلية (https://cade.tu.edu.iq/)
[2] ينظر الملحق (1) انموذج استمارة الاستبيان.

Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, Vol. 19, No. 63, Part (1): 368-383
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.19.63.1.19

ثالثاً. الوصف الديموغرافي لعينة البحث: يوضح الجدول رقم (3) التوزيع الخاص بأفراد العينة وفق الخصائص الديموغرافية والشخصية، وحسب الآتي:

الجدول (3): الوصف الديموغرافي لعينة البحث

الفئة		العدد	النسبة %
التحصيل الدراسي	ماجستير	72	67.3
	دكتوراه	35	32.7
اللقب العلمي	مدرس مساعد	19	17.8
	مدرس	45	42.1
	أستاذ مساعد	34	31.8
	استاذ	9	8.4
سنوات الخبرة	من 10 سنة فأقل	13	12.1
	من 11 إلى 20	73	68.2
	من 21 إلى 30	13	12.1
	من 31 سنة فأكثر	8	7.5

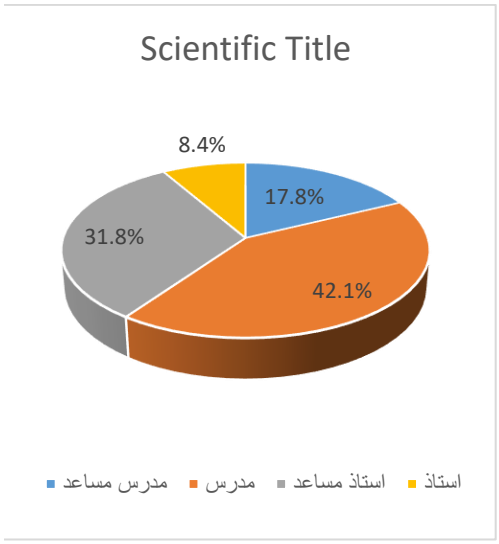
المصدر: اعداد الباحث بالاستناد إلى نتائج البرنامج الاحصائي.

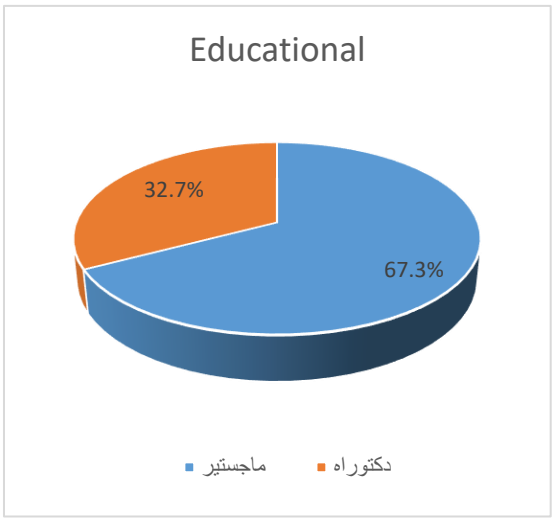
يظهر الجدول رقم (3) الآتي:

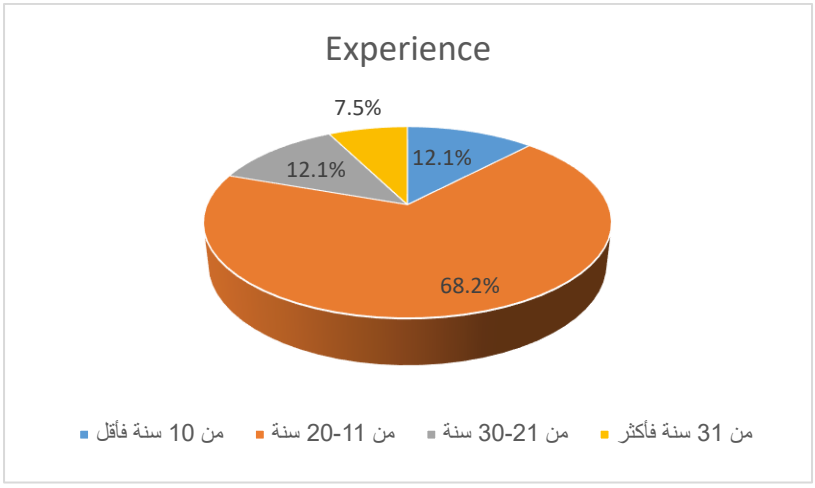
1. **من حيث التحصيل الدراسي:** يلاحظ أن أغلب أفراد العينة هم من حملة شهادة الماجستير إذ بلغ عددهم (72) فرد، من اجمال العينة البالغ (107) فرد، وبنسبة (67.3%)، في حين بلغت نسبة الأفراد من حملة شهادة الدكتوراه (32.7%) وتعد هذه النسب منطقية نوعا ما حسب توزيعات حملة الشهادات في قطاع التعليم، كما أن تلك النسب تعطي مؤشر فاعل وإجابة منطقية وإدراك مرتفع لمفردات استمارة الاستبيان في البحث.
2. **من حيث اللقب العلمي:** بينت البحث أن أغلب أفراد العينة هم من حملة لقب (مدرس)، إذ بلغ عددهم (45) فرد من اجمالي العينة البالغ عددهم (107) فرد وبنسبة (42.1%)، يليها الأفراد من حملة لقب (أستاذ مساعد) إذ بلغ عددهم (34) فرد وبنسبة (31.8%)، أما الأفراد من حملة لقب (مدرس مساعد) بلغ عددهم (19) فرد، وبنسبة (17.8%)، في حين جاء الأفراد من حملة لقب (الأستاذ) بعدد (9) وبنسبة (8.4%)، وإن نسبة الألقاب العلمية التي يحملها الأفراد المبحوثين تؤشر أن عينة الدراسة مدركة بشكل كبير لمفردات الاستبانة والإجابة عنها.
3. **من حيث مدة الخبرة:** أظهر البحث أن أغلب الأفراد المبحوثين يمتلكون سنوات خبرة (11-20) سنة، إذ بلغ عددهم (73) فرد بنسبة (68.2%)، واشترك الأفراد الذين لديهم سنوات خدمة (10 فأقل) و(21-30) بالعدد نفسه والنسبة نفسها إذ بلغ عدد الفئتان (13) وبنسبة (12.1%) لكل منهما، في حين بلغ عدد الأفراد الذين يمتلكون سنوات خبرة (30 فأكثر)، (8) وبنسبة (7.5%)، وتبين النسب والأرقام أعلاه أن عينة البحث تملك فكرة واضحة ومعمقة حول مفردات الاستبانة نابع من سنوات الخبرة التي يمتلكها افراد العينة.

ويظهر الشكل توزيع أفراد العينة حسب الخصائص الديموغرافية

Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.19.63.1.19







الشكل (1): توزيع افرد العينة حسب الخصائص الديموغرافية

المصدر: اعداد الباحث بالاستناد الى نتائج البرنامج الاحصائي.

رابعاً. اختبار الصدق والثبات الخاص بأداة البحث: بعد التصميم المبدئي لاستمارة الاستبيان تم إجراء اختبار الصدق والثبات عليها كما يأتي:

1. **صدق الاستبانة**: يقصد بصدق الاستبيان هو أن يقيس الاستبيان ما وضع لقياسه، وللتحقق من ذلك اعتمد الباحث طريقتين وحسب الآتي:

أ. **الصدق الظاهري**: عرض الباحث استمارة الاستبيان في صورتها المبدئية على مجموعة من السادة المحكمين تألفت من عدد من الأساتذة المتخصصين في كلية الإدارة والاقتصاد بجامعة تكريت، ولقد أشار بعضهم إلى ضرورة إعادة ترتيب بعض الفقرات، في حين أشار البعض الأخر إلى إعادة صياغة بعض العبارات، وقد أخذ الباحث بجميع الملاحظات التي قدمها السادة المحكمين الكرام من حيث تعديل العبارات وحذف المكرر منها، من اجل استكمال متطلبات بناء الاستبانة الخاصة بالبحث. وبعضهم أشار إلى حذف بعض العبارات حيث إنها مكررة، ولقد قام الباحث بتعديل الاستمارة وفقاً لما أشار إليه السادة المحكمين وبأخذ جميع الملاحظات التي طلبت بعين الاعتبار.

ب. الصدق الذاتي: اعتمد الباحث في قياس الصدق الذاتي على احتساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات الفا كرونباخ، حيث بين الجدول رقم (4) أن قيم الفاكرونباخ تراوحت بين (0.911 الى 0.967) وهي قيم مرتفعة تعكس مقبولية مفردات الاستبانة.

2. **ثبات الاستبانة**: يعني ثبات الاستبانة عدم تغير نتائج الاستبيان في حال تم إعادة توزيعها على العينة المبحوثة مرات عدة في الظروف والشروط نفسها وفي فترات زمنية محددة، وقد أجرى الباحث اختبار الفاكرونباخ للتحقق من ثبات الاستبانة، وكما مبين في الجدول رقم (4).

الجدول (4): ألفا كرونباخ لقياس صدق وثبات الاستبانة ومتغيرات البحث

المتغير	معامل ألفا كرونباخ	معامل الصدق
اولا: الاستماع الفعال	0.871	0.933
ثانيا: الطلاقة اللفظية وغير اللفظية	0.830	0.911
ثالثا: فهم الأدوار والقواعد الاجتماعية	0.869	0.932
متغير ذكاء المسافات (اجمالاً)	0.935	0.967

المصدر: اعداد الباحث بالاستناد الى نتائج البرنامج الاحصائي.

ويظهر الجدول رقم (4) أن قيم الفا كرونباخ تراوحت بين (0.830 الى 0.935) وهي قيم مقبولة تعكس الثقة والاعتمادية بمتغيرات البحث وتؤكد قدرتها على إتمام مراحل التحليل اللاحقة، وهذا يعني ثبات استمارة الاستبانة، كما إنها تعطي للباحث الحق في تعميم النتائج على المجتمع المبحوث.

3. **اختبار كفاية العينة:** يبين الجدول رقم (5) اختبار كفاية العينة المبحوثة ومعنوية الارتباط، وللتحقق من ذلك استخدم الباحث معاملات مستوى الأهمية (Significance level coefficients) ومحدد المصفوفة (Determina) واختبار (KMO) واختبار بارتلت (Bartiletts test)، إذ إن هدف اختبار كفاية العينة المبحوثة هو التعرف على مدى كفاية العينة لإجراء التحليل العاملي التوكيدي، إذ جاءت قيمة (KMO) بمقدار (0.739) لمتغير ذكاء المسافات وهي اعلى من (0.50) وهذا يعني كفاية العينة المبحوثة لإجراء التحليل العاملي التوكيدي. ويدعم ذلك اختبار بارتليت (Bartiletts test)، إذ جاءت كاي سكوير معنوية وبلغت قيمتها (0.000) وهي أقل من (0.05)، أما اختبارات معاملات مستوى الأهمية ومحدد المصفوفة فتظهر لنا مستوى الارتباط وتشترط ألا يزيد مستوى الارتباط عن (0.90%) بين أي متغيرين، إذ يتم استبعاد المتغيرات التي بينها هذه النسبة العالية من الارتباط، وهذا ما يظهره محدد المصفوفة (Determina) والذي بلغ (0.173) لمتغير ذكاء المسافات وهو أكبر من (0.0001) وهذا يعني أن مصفوفة العلاقات لا تعاني من مشكلة الارتباط الذاتي:

الجدول (5): اختبار KMO

المتغير	محدد المصفوفة (Determina)	(KMO)	(Bartlett's)	(Sig)
ذكاء المسافات	0.173	0.739	182.871	0.000

المصدر: اعداد الباحث بالاستناد إلى نتائج البرنامج الاحصائي.

Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, Vol. 19, No. 63, Part (1): 368-383
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.19.63.1.19

4. التحليل الوصفي: أجرى الباحث تحليل وصفي للبيانات من خلال استعمال برنامج (SPSS Ver.22)، من أجل التعرف على الوسط الحسابي والانحراف المعياري وأدنى وأعلى قيمة والتي توضح خصائص عبارات البحث وفقا لآراء العينة المستهدفة، والجدول رقم (6) يبين نتائج هذا التحليل.

الجدول (6): التحليل الوصفي لآراء العينة المستهدفة

ت	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اعلى قيمة	أدنى قيمة	الأهمية النسبية%
1	أنصت جيدا عندما يتحدث زملائي الاخرين	4.280	0.960	1	5	85.6%
2	ادير الحوار مع زملائي بحرفية عالية	4.019	0.890	1	5	80.4%
3	اتقن فن الرد على الكلام الذي اسمعه	3.953	0.946	1	5	79.1%
4	انتقي من العبارات التي اسمعها ما يحسن علاقاتي مع الاخرين	4.308	0.915	1	5	86.2%
5	اهتم بما هو مبتكر من أساليب حوارية تساعد في بناء علاقات عمل فعالة	4.140	0.841	1	5	82.8%
6	افهم لغة الجسد عندما اتحاور مع الاخرين	3.850	0.960	1	5	77.0%
7	استخدم لغة الجسد لإيصال رسالتي الى الاخرين	3.710	0.952	1	5	74.2%
8	اتقن ضبط نبرة صوتي عندما اتفاعل مع زملائي	3.981	0.951	1	5	79.6%
9	امتلك اللباقة وروح الدعابة واوظفها لتحسين علاقتي بزملائي	4.093	0.864	1	5	81.9%
10	اتفاعل مع زملائي بإيجابية سواء كان لفظي او غير لفظي	4.168	0.885	1	5	83.4%
11	أوجه زملائي دائما الى تعزيز الالفة والمحبة عند التعامل مع الاخرين	4.112	0.974	1	5	82.2%
12	اشرح لزملائي ما اشاهده من سلوكيات سلبية واحفزهم على مواجهتها	4.178	0.909	1	5	83.6%
13	احث زملائي على التفاعل الإيجابي مع الاخرين لبناء علاقات عمل متميزة	4.140	0.863	1	5	82.8%
14	ابادر لتبني الأفكار التي تحسن علاقات العمل بين زملائي	4.196	0.863	1	5	83.9%
15	أشجع زملائي على تبني أدوات التعامل الذكي في ادامة العلاقات المنظمية.	4.047	0.873	1	5	80.9%

المصدر: اعداد الباحث بالاستناد الى نتائج البرنامج الاحصائي.

يبين الجدول رقم (6) أن هناك توافق كبير حول عبارات الاستبيان الـ (15) بدلالة الوسط الحسابي والأهمية النسبية المرتفعة، إذ سجلت العبارة رقم (4) أعلى مستوى توافق بوسط حسابي (4.308) واهمية نسبية (86.2%)، في حين أن أدنى مستوى توافق بين العبارات كان من نصيب العبارة رقم (7) بوسط حسابي (3.710) وأهمية نسبية (74.2%)، أما من حيث الاتساق في الإجابة، فيلاحظ تسجيل مستوى منخفض جدا للانحراف المعياري للعبارات كافة، مما يدل على الاتساق وعدم التشتت في اجابات أفراد العينة، وهذا يعزز صحة مستوى التوافق لذا أكد عليه الوسط الحسابي سابقاً. في حين يظهر الجدول رقم (7) خصائص متغير وأبعاد البحث وفقاً لآراء المستقصي منهم، عبر قيم الوسط الحسابي والانحراف المعياري وأدنى وأعلى قيمة

الجدول (7): التحليل الوصفي لآراء العينة المستهدفة

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اعلى قيمة	أدنى قيمة	الأهمية النسبية%	(Skewness)
اولا: الاستماع الفعال	4.140	0.740	1	5	82.8%	-.801-
ثانيا: الطلاقة اللفظية وغير اللفظية	3.961	0.712	1	5	79.2%	-.092-
ثالثا: فهم الأدوار والقواعد الاجتماعية	4.135	0.727	1	5	82.7%	-.887-
متغير ذكاء المسافات (اجمالاً)	4.079	0.658	1	5	81.6%	-.857-

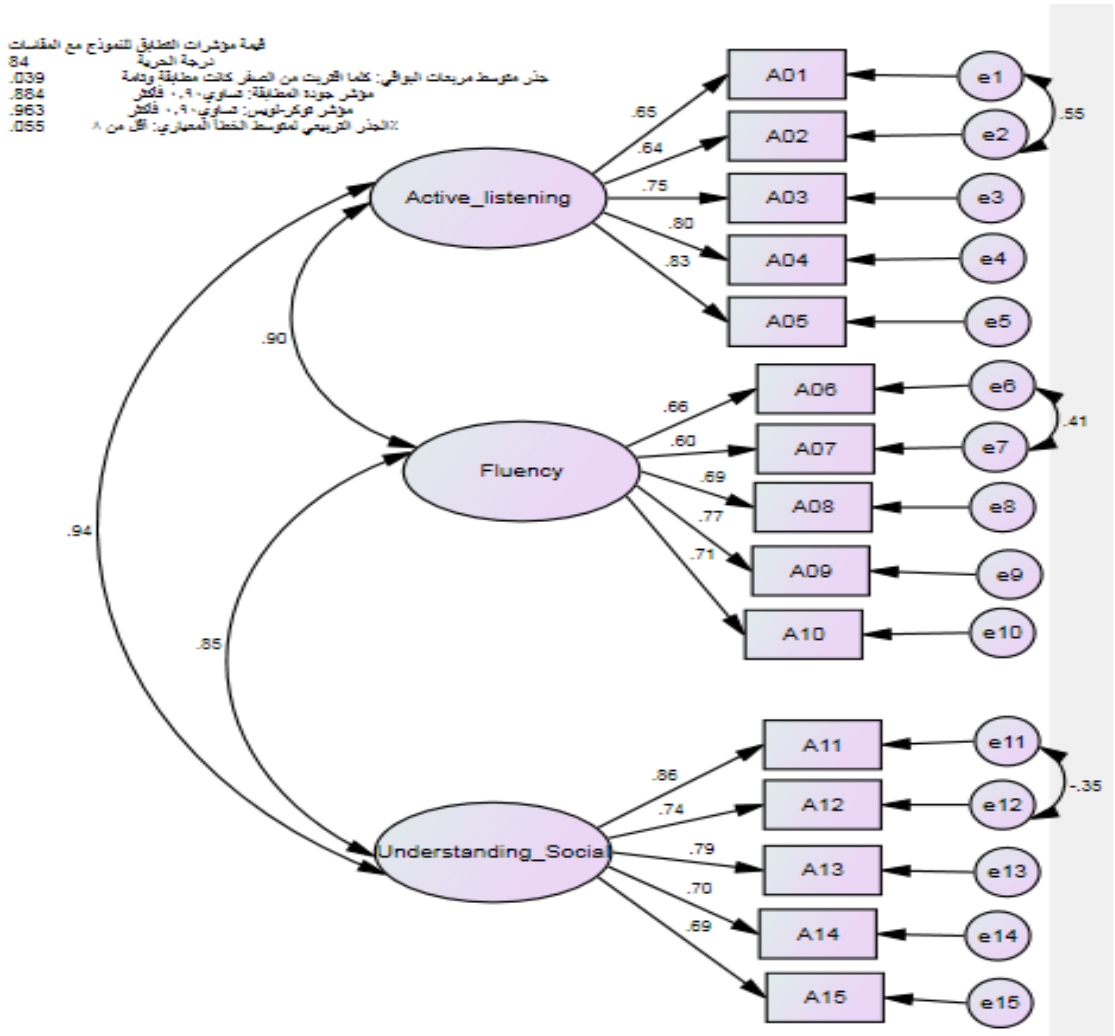
المصدر: الجدول من إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي.

يظهر الجدول رقم (7) أن هناك توافق كبير حول متغير ذكاء المسافات بأبعاده الثلاثة (أولا: الاستماع الفعال ثانيا: الطلاقة اللفظية وغير اللفظية ثالثا: فهم الأدوار والقواعد الاجتماعية)، وقدد سجل بعد (فهم الأدوار والقواعد الاجتماعية) أعلى مستوى توافق بدلال الوسط الحسابي الذي يبلغ (4.135) والأهمية النسبية البالغة (82.7%)، في حين أن أدنى مستوى توافق بين الأبعاد كان من نصيب بعد (الطلاقة اللفظية وغير اللفظية) بوسط حسابي (3.961) وأهمية نسبية (79.2%)، كما يستدل من انخفاض الانحراف المعياري أن هناك اتساق وعدم تشتت بين أفراد العينة، وعليه فإن هذا الاتساق يعزز من مستوى التوافق حول ذكاء المسافات بأبعادها الثلاثة في ميدان البحث المدروس والمتمثل بكلية الإدارة والاقتصاد/جامعة تكريت.

5. **قياس التوزيع الطبيعي باستخدام معامل الالتواء:** لإكمال الاختبارات المعلمية واعتمدها ينبغي التأكد من افتراض التوزيع الطبيعي لبيانات عينة البحث، وللتحقق من ذلك استند الباحث إلى احتساب قيمة معامل الالتواء (Skewness) لمتغيرات البحث، إذ يحكم على البيانات أنها موزعة توزيعا طبيعيا إذا كانت قيمة معامل الالتواء تتراوح بين (1 و-1)، ويظهر الجدول رقم (7) أن كافة قيم معامل الالتواء لمتغيرات البحث وأبعاده تقع ضمن الحدود المسموح بها، ومن هنا يمكن القول إن بيانات العينة المبحوثة موزعة توزيعا طبيعيا، وهذا يسمح باستخدام أساليب التحليل الاحصائي المعلمية.
6. **التحليل العاملي التوكيدي لنموذج البحث:** يسهم هذا التحليل في التعرف على جودة تطابق النموذج النظري أو الافتراضي للبحث، إذ تم الحصول على نتائج هذا التحليل عن طريق برنامج (AMOS Version 20)، ومن خلال الشكل رقم (2) يظهر أن النتائج المثبتة أمام الأسهم المقوسة

هي قيم التباينات المشتركة بين أبعاد ذكاء المسافات الثلاث (أولا: الاستماع الفعال ثانيا: الطلاقة اللفظية وغير اللفظية ثالثا: فهم الأدوار والقواعد الاجتماعية)، إذ يلاحظ أن أعلى نتيجة تباين كانت بين بعد الاستماع الفعال وبعد فهم الأدوار والقواعد الاجتماعية، والتي جاءت بقيمة (0.94)، تليها قيمة التباين بين بعد الاستماع الفعال وبعد الطلاقة اللفظية وغير اللفظية، والتي بلغت (0.90) وأخيراً التباين بين بعد الطلاقة اللفظية وغير اللفظية وبعد فهم الأدوار والقواعد الاجتماعية والبالغة (0.85)، وتعد هذه القيم مرتفعة قياسا على قيم التشبع المعيارية والبالغة (0.45)، وبذلك يمكن القول إن مستويات التجانس عالية بين أبعاد المتغير المستقل الثلاثة.

فضلا عن ذلك فأن القيم المثبتة على الأسهم المستقيمة تشير إلى مساهمة كل عبارة من عبارات البحث في البعد الذي تنتمي إليه، ويلاحظ أن الفقرة (11) المنتمية إلى بعد فهم الأدوار والقواعد الاجتماعية جاءت بأعلى قيمة مساهمة بلغت (0.86)، في حين إن أقل نسبة مساهمة كانت للعبارة (7) والتي تنتمي إلى بعد الطلاقة اللفظية وجاءت بقيمة (0.60)، وبذلك يتبين من التحليل العاملي وجود تطابق جيد في أغلب نتائج هذا التحليل، وهذا يعني الاختيار الجيد للأنموذج النظري الذي تبناه الباحث فيما يتعلق بالمتغير المستقل.



الشكل (2): نتائج التحليل العاملي التوكيدي لعبارات وأبعاد ذكاء المسافات
المصدر: الشكل من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج (AMOS).

كما يلاحظ من الشكل رقم (2) أيضاً مؤشرات ومقاييس جودة مطابقة الأنموذج النظري مع الانموذج التطبيقي للبحث الحالي، وهذه المؤشرات هي:

أ. مؤشر (RMR) والذي يعني جذر متوسط مربعات البواقي والذي تشير قيمته المعيارية القريبة من الصفر أو المساوية له على جودة ذات مطابقة عالية، وتبين قيمة المؤشر البالغة (0.039) أن المطابقة جيدة للنموذج، إذ إن هذه القيمة اقتربت من الصفر وحققت القيمة المعيارية. وهنا يمكن القول إن هناك مطابقة جيدة للنموذج النظري مع التطبيقي للبحث.

ب. مؤشر (GFI) والذي يعني جودة المطابقة، إذ تشير قيمته البالغة (0.884) إلى أن النموذج النظري يتطابق نسبيا مع التطبيقي لأبعاد البحث الثلاثة، لأنها كانت قريبة من القيمة المعيارية لهذا المؤشر والبالغة (0.90).

ج. يتبين من مؤشر توكر-لويس لاختبار جودة المطابقة (TLI) والذي تبلغ قيمته المعيارية (0.95) على وجود مستويات جيدة من جودة المطابقة وذلك بمقارنة نتائج التحليل لهذا المؤشر البالغة (0.963) وهي أكبر من القيمة المعيارية، وهذا يعد مؤشر جيد.

د. تبين من قيمة الجذر التربيعي لمتوسط الخطأ المعياري (RMSEA) البالغة (0.055) للأبعاد الثلاث لمتغير ذكاء المسافات مدى المطابقة الدالة والمقبولة، إذ إن هذه القيمة أقل من القيمة المعيارية لهذا المؤشر والتي تبلغ (0.08). واستنادا إلى ما تقدم من نتائج يمكن القول إن هناك جودة مطابقة عالية بين الانموذج النظري والتطبيقي للبحث.

7. اختبار الفرضيات: يبنى البحث على اثنين من الفرضيات كما هو موضح في سابقا ضمن المنهجية، وفيما يأتي نتائج اختبارات تلك الفرضيات ومناقشة نتائجها:

الفرضية الأولى: يتوافر ذكاء المسافات في العلاقات المنظمية بأبعاده الثلاثة في كلية الإدارة والاقتصاد محل البحث.

للتعرف على مدى توافر ذكاء المسافات في العلاقات المنظمية بأبعاده الثلاثة (الاستماع الفعال الطلاقة اللفظية وغير اللفظية، فهم الأدوار والقواعد الاجتماعية) من منظور أفراد عينة البحث، تم استخدام اختبار (One Sample T Test)، ويبين الجدول رقم (8) نتائج هذا الاختبار

الجدول (8): نتائج اختبار(t) لمتوسطات دوافع استخدام سلسلة الكتل

الابعاد	قيمة t	الاحتمالية sig	الفروق
اولا: الاستماع الفعال	15.931	0.000	معنوي
ثانيا: الطلاقة اللفظية وغير اللفظية	13.950	0.000	معنوي
ثالثا: فهم الأدوار والقواعد الاجتماعية	16.149	0.000	معنوي
متغير ذكاء المسافات (اجمالاً)	16.962	0.000	معنوي
d.f (106) $p \leq 0.05$			N=107

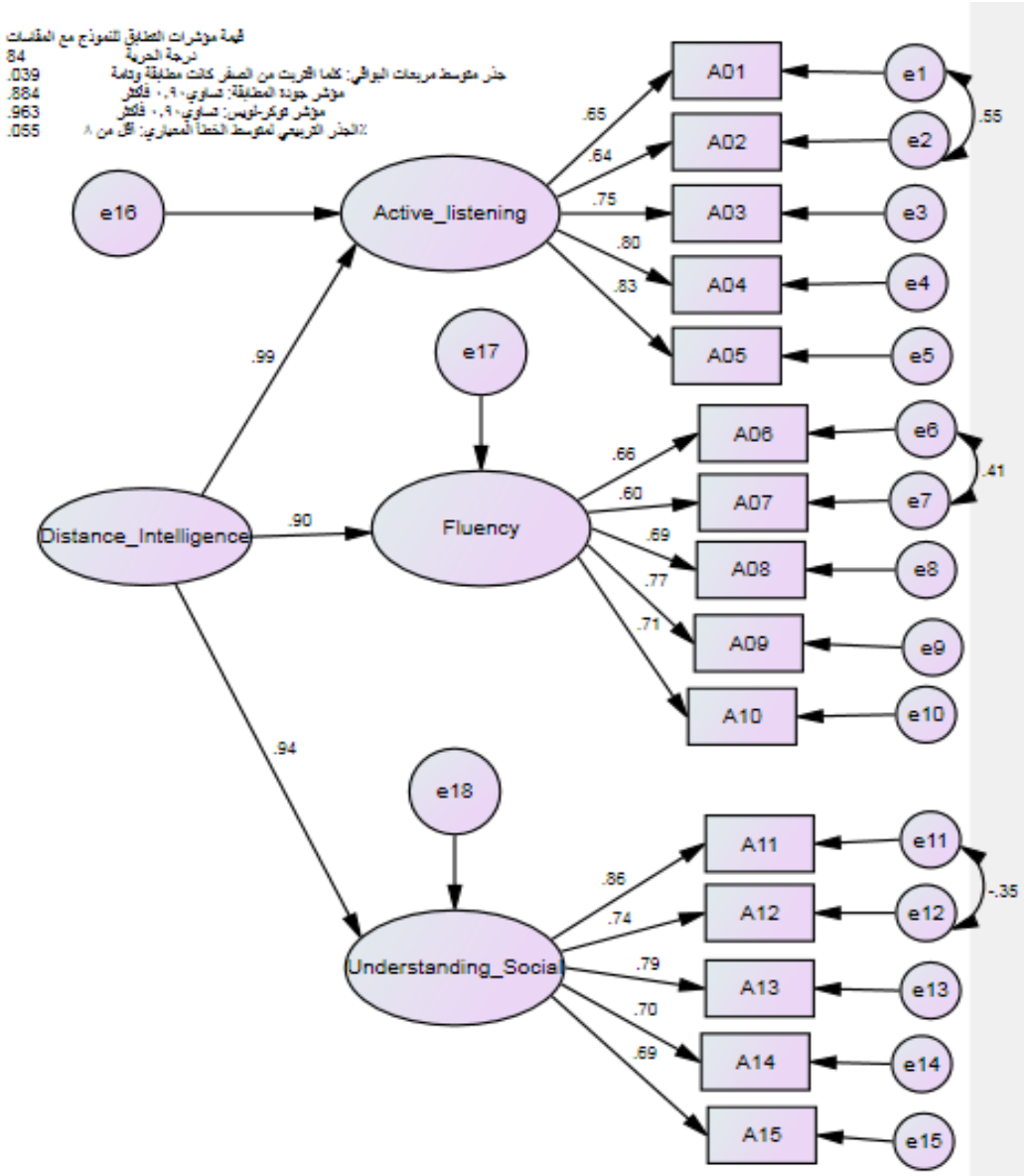
المصدر: اعداد الباحث بالاستناد الى نتائج البرنامج الاحصائي.

أثبت في الجدول رقم (8) وجود توافق معنوي بين المتوسطات لأفراد العينة حول توافر ذكاء المسافات في العلاقات المنظمية في كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة تكريت، بدلال قيمة (T) المعنوية عند مستوى دلالة أقل من (0.05) لذا تقبل الفرضية الأولى.

الفرضية الثانية: تتباين أبعاد ذكاء السافات في العلاقات المنظمية من حيث أهمية كل بعد تبعا لإدراك أفراد عينة البحث في كلية الإدارة والاقتصاد محل البحث.

Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.19.63.1.19

تم اختبار الفرضية الثانية للبحث من خلال اختبار النموذج البنائي للبحث، واعتمادا على برنامج (AMOS) ذاته، فأن النموذج البنائي يختبر معاملات المسار (Path Coefficient) وهو أحد الاختبارات الاحصائية المشابهة لطرق الانحدار (البسيطة او المتعددة)، يستخدم هذا الاختبار للتحقق من توافر أبعاد ذكاء المسافات، كما يتحقق من أهمية كل بعد الأبعاد في تكوين المتغير الأساسي للبحث ويجيب عن الفرضية الثانية، إذ يظهر الشكل رقم (3) معاملات المسار التي يتبين أن كل بعد من هذه الأبعاد يساهم في تكوين او بناء ذكاء المسافات في العلاقات المنظمية في كلية الإدارة الاقتصاد/جامعة تكريت محل البحث، كما يظهر الشكل أيضاً أن هناك تباين واختلاف في مستويات اسهام كل بعد من الأبعاد، إذ يلاحظ أن بعد فهم الأدوار والقواعد الاجتماعية هو الأكثر توافراً في ذكاء المسافات في العلاقات المنظمية في الكلية محل البحث، يليه بعد الاستماع الفعال واخيراً بعد الطلاقة اللفظية وغير اللفظية، وهذه النتائج تؤكد قبول الفرضية الثانية للبحث.



الشكل (2): تحليل المسار البنائي لأبعاد ذكاء المسافات

المصدر: اعداد الباحث بالاستناد الى نتائج البرنامج الاحصائي.

المحور الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

سيتم تناول الاستنتاجات والتوصيات التي توصل إليها البحث وحسب الآتي:

أولاً. الاستنتاجات: توصل البحث إلى الاستنتاجات الاتية:

1. قدم الباحثون آراء مختلفة في الجانب النظري للبحث حول ذكاء المسافات، نستنتج منها أن الأفراد الذين يمتلكون قدرات ذكاء المسافات هم أكثر قدرة على بناء علاقات إيجابية ومستدامة في العمل التنظيمي.
2. إن المنافع التي يقدمها ذكاء المسافات يمكن لمنظمات الأعمال استثمارها في بناء ميزة تنافسية فريدة تعزز من قيمة المنظمة في السوق والمجتمع.
3. أثبتت نتائج التحليل الاحصائي أن ذكاء المسافات بأبعاده الثلاثة (الاستماع الفعال، الطلاقة اللفظية وغير اللفظية، فهم الأدوار والقواعد الاجتماعية)، متوفرة في كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة تكريت محل البحث.
4. بينت نتائج التحليل الاحصائي أن هناك تباين واختلاف في مستويات اسهام كل بعد من هذه الأبعاد في تكوين وبناء ذكاء المسافات في العلاقات المنظمية في كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة تكريت محل البحث.

ثانياً. المقترحات: توص البحث إلى المقترحات الاتية:

1. زيادة الاهتمام بذكاء المسافات في العلاقات المنظمية وتعزيز ونشر هذا التوجه بين الأفراد العاملين.

آلية التنفيذ: اشراك العاملين في دورات ونقاشات وحوارات خاصة بكيفية تبني ذكاء المسافات بين العاملين وتحسين بناء العلاقات المنظمية واستدامتها.

2. دعم وتعزيز بعد (الطلاقة اللفظية وغير اللفظية) في العلاقات التنظيمية للمنظمة المبحوثة كونه اقل الابعاد اهتماما.

آلية التنفيذ: تصميم برامج خاصة تساعد العاملين على كيفية أدار الحوار وتحسين مهاراتهم في التواصل مكن خلال استخدام لغة الجسد

المصادر

اولاً. المصادر العربية:

1. ملكاوي، هبة الله (2022)، (أهمية الذكاء الاجتماعي)، https://mawdoo3.com
2. 2. حجاب، محمد منير، كتاب (مهارات الاتصال للإعلاميين والتربويين والدعاة)، دار الفجر للنشر والتوزيع. الطبعة السابعة. سنة النشر: 2012.

ثانياً. المصادر الأجنبية:

1. Ramanathan, Karrthik, (2021), “Development and Validation of a Tool on Social Intelligence”, The International Journal of Indian Psychology, Volume 9, Issue 3.
2. Talamini, Gianni, (2020), “The Hedgehog's Dilemma in Urbanism: A Longue Durée Perspective”, special issue - Urbanistica Informazioni, ISSN n. 0392-5005.
3. Murthy Ramana, (2020) “Hedgehog Dilemma and Human Relations in the age of Lockdown and Social Distancing”, linkedin.com.
4. Amy Morin, LCSW (2020), "How to Increase Your Social Intelligence", verywellmind, Retrieved 17/1/2022. https://mawdoo3.com

5. Sofia Garcia-Bulle (2019), "What is social intelligence and why it should be taught at schools", observatory, https://mawdoo3.com.
6. (Steenberg, Riaan),2016"Applied Social Intelligence" https://www.researchgate.net/
7. Jug, Vesna, (2022) "General Factor of Personality and Its Relationship with the Dark Triad and Social Intelligence in Slovenian Adolescents", Behavioral Sciences Journal MDPI, vol:12, p: 310.
8. Nie, Ting, Yanying Zheng, Yiying Huang, (2022), "Peer Attachment and Proactive Socialization Behavior: The Moderating Role of Social Intelligence", Behavioral Sciences Journal MDPI, vol:12, p: 312.
9. Akbarian,Hamed & Mir Mojtaba Hosseini, (2022) "Social capital, social intelligence, and their relationship among ICU and CCU nurses", t: https://www.researchgate.net/publication/361240650.
10. Williams, Jessica, Stephen M. Fiore& Florian Jentsch, 2022 "Supporting Artificial Social Intelligence with Theory of Mind", www.frontiersin.org.
11. Bennett, Robert, (2015) "Social Intelligence of Undergraduates Enrolled in Traditional vs. Distance Higher Education Learning Programs",the doctoral dissertation, Walden University, College of Social and Behavioral Sciences.
12. Crampton, Suzanne M. & John W. Hodge, (2008), "Rudeness and Incivility in the Workplace", Journal of Leadership, Accountability and Ethics.