مجلة الدراسات والبحوث التربوية

JOURNAL OF STUDIES AND EDUCATIONAL RESEARCHES

المجلد (٢) العدد (٤) يناير ٢٠٢٢م

مجلة علمية دورية محكمة

يصدرها مركز

العطاء

للاستشارات التربوية - الكويت

بالتعاون مع كلية العلوم التربوية - جامعه الطفيله التقنية - الاردن

JSER

الرقم المعيارى الدولى

ISSN: 2709-5231

Journal of Studies and Educational Researches مجـــلة الدراســات والبحـوث التربـــوية

مجلة الدراسات والبحوث التربوية

Journal of Studies and Educational Researches (JSER)

علمية دورية محكمة يصدرها مركز العطاء للاستشارات التربوية- دولة الكويت

بالتعاون مع كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

ISSN: 2709-5231

رئيس التحرير

أ.د محسن حمود الصالحي

أستاذ ورئيس قسم أصول التربية ورئيس لجنة الترقيات سابقاً- كلية التربية الأساسية- الكويت

مدير التحرير

د. صفوت حسن عبد العزيز- مركز البحوث التربوية- وزارة التربية- الكويت

رئيس اللجنة العلمية

أ.د علي حبيب الكندري

أستاذ المناهج وطرق التدريس والعميد المساعد للشؤن الأكاديمية والدراسات العليا سابقاً- كلية التربية- جامعة الكويت

هيئة التحرير

أ.د عبد الله عبد الرحمن الكندري

أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية التربية الأساسية- الكويت

ورئيس المكتب الثقافي في القنصلية الكويتية بدبي

أ.د أحمد عودة سعود القرارعة

أستاذ المناهج وطرق التدريس- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

أ.د صبحي سعيد الحارثي

أستاذ علم النفس- كلية التربية- جامعة أم القرى- المملكة العربية السعودية

د. غازي عنيزان الرشيدي

أستاذ مشارك أصول التربية- كلية التربية- جامعة الكويت

أ.د لولوه صالح رشيد الرشيد

أستاذ الصحة النفسية وعميد كلية العلوم والآداب- جامعة القصيم- المملكة العربية السعودية

أ.د خلف محمد أحمد البحيري

أستاذ تخطيط التعليم واقتصادياته- كلية التربية- جامعة سوهاج- مصر

أ.د منال محمد خضيري

أستاذ المناهج وطرق التدريس- ووكيل كلية التربية لشئون الطلاب- جامعة أسوان- مصر

د. أحمد فهمي السحيمي

المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج- الكويت

اللجنة العلمية

أ.د خالد عطية السعودي

أستاذ المناهج وطرق التدريس وعميد كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

أ.د صلاح فؤاد مكاوي

أستاذ ورئيس قسم الصحة النفسية والعميد السابق- كلية التربية- جامعة قناة السويس- مصر

أ.د عمر محمد الخرابشة

أستاذ الإدارة التربوية- كلية الأميرة عالية الجامعية- جامعة البلقاء التطبيقية- الأردن

أ.د محمد أحمد خليل الرفوع

أستاذ علم النفس التربوي- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

أ.د محمد إبراهيم طه خليل

أستاذ أصول التربية ومدير مركز الجامعة للتعليم المستمر وتعليم الكبار- كلية التربية- جامعة طنطا- مصر

أ.د إيمان فؤاد محمد الكاشف

أستاذ التربية الخاصة والصحة النفسية ووكيل كلية الإعاقة والتأهيل لشئون الطلاب- جامعة الزقازيق- مصر

أ.د أحمد محمد سالم

أستاذ المناهج وطرق التدريس وتكنولوجيا التعليم- ووكيل كلية التربية- جامعة الزقازيق- مصر

أ.د الغريب زاهر إسماعيل

أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم ووكيل كلية التربية سابقاً- جامعة المنصورة- مصر

أ.د محمد سلامة الرصاعي

أستاذ المناهج وطرق التدريس- وعميد البحث العلمي والدراسات العليا سابقاً- كلية العلوم التربوية- جامعة الحسين بن طلال- الأردن

أ.د عادل السيد سرايا

أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم- كلية التربية النوعية- جامعة الزقازيق- مصر

أ.د هدى مصطفى محمد

أستاذ ورئيس قسم المناهج وطرق التدريس- كلية التربية- جامعة سوهاج- مصر

أ.د حنان صبحي عبيد

رئيس قسم الدراسات العليا- الجامعة الأمريكية- مينسوتا

أ.د.م خالد محمد الفضالة

أستاذ أصول التربية المساعد- كلية التربية الأساسية-الكويت

أ.د.م ربيع عبدالرؤوف عامر

أستاذ التربية الخاصة المساعد- كلية التربية- جامعة الملك سعود- المملكة العربية السعودية

أ.د.م أسامة محمد سالم

أستاذ المناهج وطرق التدريس المساعد- كلية التربية- جامعة أم القرى- المملكة العربية السعودية

د. عروب أحمد القطان

أستاذ مشارك أصول التربية- كلية التربية الأساسية- الكويت

أ.د عبد الناصر السيد عامر

أستاذ القياس والتقويم ورئيس قسم علم النفس التربوي- كلية التربية- جامعة قناة السويس- مصر

أ.د السيد علي شهدة

أستاذ المناهج وطرق التدريس المتفرغ- كلية التربية- جامعة الزقازيق- مصر

أ.د سامية إبريعم

أستاذ علم النفس- كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية- جامعة العربي بن مهيدي- أم البواقي- الجزائر

أ.د عاصم شحادة علي

أستاذ اللسانيات التطبيقية- الجامعة الإسلامية العالمية- ماليزيا

أ.د مسعودي طاهر

أستاذ علم النفس- جامعة زيان عاشور الجلفة- الجزائر

أ.د عادل إسماعيل العلوي

أستاذ الإدارة- جامعة البحرين- مملكة البحرين

أ.د.م الأميرة محمد عيسى

أستاذ المناهج وطرق التدريس المساعد- كلية التربية- جامعة الطائف- المملكة العربية السعودية

د. هديل يوسف الشطي

أستاذ مشارك أصول التربية- كلية التربية الأساسية- الكويت

د. منى زايد عويس

مدرس الصحة النفسية- كلية التربية النوعية- جامعة القاهرة- مصر

د. جمال بلبكاي

المدرسة العليا لأساتذة التعليم التكنولوجي- سكيكدة- الجزائر

الهيئة الاستشارية للمجلة

أ.د جاسم يوسف الكندري

أستاذ أصول التربية ونائب مدير جامعة الكويت

أ.د فريح عويد العنزي

أستاذ علم النفس وعميد كلية التربية الأساسية- الكويت

أ.د محمد عبود الحراحشة

أستاذ القيادة التربوية وعميد كلية العلوم التربوية سابقاً- جامعة آل البيت- الأردن

أ.د تيسير الخوالدة

أستاذ أصول التربية وعميد الدراسات العليا سابقاً- جامعة آل البيت- الأردن

أ.د عبدالرحمن أحمد الأحمد

أستاذ المناهج وطرق التدريس وعميد كلية التربية سابقاً- جامعة الكويت

أ.د حسن سوادي نجيبان

عميد كلية التربية للبنات- جامعة ذي قار- العراق

أ.د أحمد عابد الطنطاوي

أستاذ ورئيس قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية سابقاً- كلية التربية- جامعة طنطا- مصر

أ.د محمد عرب الموسوي

رئس قسم الجغرافيا- كلية التربية الأساسية- جامعة ميسان- العراق

أ.د راشد علي السهل
أستاذ ورئيس قسم علم النفس التربوي- كلية التربية- جامعة الكويت

أ.د صالح أحمد شاكر
أستاذ ورئيس قسم تكنولوجيا التعليم- كلية التربية النوعية- جامعة المنصورة- مصر

أ.د محسن عبدالرحمن المحسن
أستاذ أصول التربية- كلية التربية- جامعة القصيم- المملكة العربية السعودية

أ.د وليد السيد خليفة
أستاذ ورئيس قسم علم النفس التعليمي والإحصاء التربوي- كلية التربية- جامعة الأزهر- مصر

أ.د مهني محمد إبراهيم غنايم
أستاذ التخطيط التربوي واقتصاديات التعليم- كلية التربية- جامعة المنصورة- مصر

أ.د أحمد محمود الثوابيه
أستاذ القياس والتقويم- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

أ.د سليمان سالم الحجايا
أستاذ الإدارة التربوية- كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن

أ.د سفيان بوعطيط
أستاذ علم النفس- جامعة 20 أوت 1955- سكيكدة- الجزائر

التدقيق اللغوي للمجلة

أ.د.م خالد محمد عواد القضاة- جامعة العلوم الإسلامية- الأردن

أمين المجلة

أ. محمد سعد إبراهيم عوض

التعريف بالمجلة

تصدر مجلة الدراسات والبحوث التربوية عن مركز العطاء للاستشارات التربوية- دولة الكويت بالتعاون مع كلية العلوم التربوية- جامعة الطفيلة التقنية- الأردن كل أربعة شهور، وهي مجلة علمية دورية محكمة بإشراف هيئة تحرير وهيئة علمية تضم نخبة من الأساتذة، وتسعى المجلة للإسهام في تطوير المعرفة ونشرها من خلال طرح القضايا المعاصرة في مختلف التخصصات التربوية، والاهتمام بقضايا التجديد والإبداع، ومتابعة ما يستجد في مختلف مجالات التربية؛ وتقوم بعض قواعد المعلومات الدولية بتوثيق أبحاث المجلة لديها، ومنها: Dar Almandumah& Shamaa.

أهداف المجلة

تهدف المجلة إلى دعم الباحثين في مختلف التخصصات التربوية من خلال توفير وعاء جديد للنشر يلبي حاجات الباحثين داخل الكويت وخارجها. ويمكن تحديد أهداف المجلة بشكل تفصيلي في الأهداف الأربعة التالية:

1. المشاركة الفاعلة مع مراكز البحث العلمي لإثراء حركة البحث في المجال التربوي .
2. استنهاض الباحثين المتميزين للإسهام في طرح المعالجات العلمية المتعمقة والمبتكرة للمستجدات والقضايا التربوية.
3. توفير وعاء لنشر الأبحاث العلمية الأصيلة في مختلف التخصصات التربوية .
4. متابعة المؤتمرات والندوات العلمية في مجال العلوم التربوية.

مجالات النشر في المجلة

تهتم مجلة الدراسات والبحوث التربوية بنشر الدراسات والبحوث التي لم يسبق نشرها في مختلف التخصصات التربوية، على أن تتصف بالأصالة والجدة، وتتبع المنهجية العلمية، وتراعي أخلاقيات البحث العلمي. كما تنشر المجلة ملخصات رسائل الماجستير والدكتوراه ذات العلاقة بمختلف التخصصات التربوية، والمراجعات العلمية، وتقارير البحوث والمراسلات العلمية القصيرة، وتقارير المؤتمرات والمنتديات العلمية، والكتب والمؤلفات المتخصصة في التربية ونقدها وتحليلها.

القواعد العامة لقبول النشر في المجلة

1. تقبل المجلة نشر البحوث باللغتين العربية والإنجليزية وفقاً للمعايير التالية:

- توافر شروط البحث العلمي المعتمد على الأصول العلمية والمنهجية المتعارف عليها في كتابة البحوث الأكاديمية في مجالات التربية المختلفة.
- أن تحتوي الصفحة الأولى من البحث على:
  - اسم الباحث ودرجته العلمية والجامعة التي ينتمي إليها.
  - البريد الإلكتروني للباحث.
  - ملخص للبحث باللغة العربية والإنجليزية في حدود (150) كلمة.
  - الكلمات المفتاحية بعد الملخص.
- ألّا يزيد عدد صفحات البحث عن (30) صفحة متضمنة الهوامش والمراجع.
- أن تكون الجداول والأشكال مُدرجة في أماكنها الصحيحة، وأن تشمل العناوين والبيانات الإيضاحية الضرورية، ويُراعى ألّا تتجاوز أبعاد الأشكال والجداول حجم الصفحة.
- أن يكون البحث ملتزماً بدقة التوثيق حسب دليل جمعية علم النفس الأمريكية APA الإصدار السادس، وحسن استخدام المصادر والمراجع، وتثبيت مراجع البحث في نهايته.
- أن يكون البحث خالياً من الأخطاء اللغوية والنحوية والإملائية.
- أن يلتزم الباحث بالخطوط وأحجامها على النحو التالي:
  - اللغة العربية: نوع الخط (Sakkal Majalla)، وحجم الخط (14).
  - اللغة الإنجليزية: نوع الخط (Times New Roman)، وحجم الخط (14).
  - تكتب العناوين الرئيسية والفرعية بحجم (16) غامق (Bold).
  - أن تكون المسافة بين الأسطر (1.15) بالنسبة للبحوث باللغة العربية، وتكون المسافة بين الأسطر (1.5) بالنسبة للبحوث باللغة الإنجليزية.
  - تترك مسافة (2.5) لكل من الهامش العلوي والسفلي والجانبين.

2. ألاّ يكون البحث قد سبق نشره أو قُدم للنشر في أي جهة أخرى.

3. تحتفظ المجلة بحقها في إخراج البحث وإبراز عناوينه بما يتناسب وأسلوبها في النشر.

4. ترحب المجلة بنشر ما يصلها من ملخصات الرسائل الجامعية التي تمت مناقشتها وإجازتها في مجال التربية، على أن يكون الملخص من إعداد صاحب الرسالة نفسه.

5. بالمجلة باب لنشر موضوعات تهم المجتمع التربوي يكتب فيه أعضاء التحرير.

إجراءات النشر في المجلة

1. ترسل الدراسات والبحوث وجميع المراسلات باسم رئيس تحرير مجلة الدراسات والبحوث التربوية على الإيميل التالي: **submit.jser@gmail.com**

2. يرسل البحث إلكترونياً بخطوط متوافقة مع أجهزة (IBM)، بحيث يظهر في البحث اسم الباحث ولقبه العلمي، ومكان عمله.

3. يُرفق ملخص البحث المراد نشره في حدود (100-150 كلمة) سواء كان البحث باللغة العربية أو الإنجليزية، مع كتابة الكلمات المفتاحية الخاصة بالبحث (Key Words).

4. يرفق مع البحث موجز للسيرة الذاتية للباحث.

5. في حالة قبول البحث مبدئياً يتم عرضه على مُحكّمين من ذوي الاختصاص في مجال البحث، لإبداء آرائهم حول مدى أصالة البحث وقيمته العلمية، ومدى التزام الباحث بالمنهجية المتعارف عليها، وتحديد مدى صلاحية البحث للنشر في المجلة من عدمها.

6. يُخطر الباحث بقرار صلاحية بحثه من عدمها خلال شهر من تاريخ استلام البحث.

7. في حالة ورود ملاحظات من المحكمين تُرسل إلى الباحث لإجراء التعديلات اللازمة، على أن يعاد إرسال البحث بعد التعديل إلى المجلة خلال مدة أقصاها شهر.

8. تؤول جميع حقوق النشر للمجلة.

9. لا تلتزم المجلة بنشر كل ما يرسل إليها.

10. المجلة لا ترد الأبحاث المرسلة إليها سواء كانت منشورة أو غير قابلة للنشر، وللمجلة وإدارتها حق التصرف في ذلك.

عناوين المراسلة

البريد الإلكتروني:

submit.jser@gmail.com

الهاتف:

0096599946900

العنوان:

الكويت- العديلية- شارع أحمد مشاري العدواني

الموقع الإلكتروني:

www.jser-kw.com

المحتويات

الافتتاحية	viii
التقييم المعرفي للإعاقة كمنبئ بالرفاهية النفسية لدى أسر ذوي اضطراب طيف التوحد والإعاقة البصرية، أ.د أحمد كمال البهنساوي؛ أ.م.د كريم منصور عسران؛ د. وائل ماهر غنيم؛ أ. سند مجاهد حسن.....	40-1
مستوى رضا أولياء أمور الطلاب ذوي صعوبات التعلم نحو التعلم عن بعد في ظل انتشار جائحة فيروس كورونا بدولة الكويت، د. أحمد محسن السعيدي؛ محمد سعود العجمي؛ د.أحمد صالح أباالخيل.....	63-41
واقع إستراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي في مؤسسات رياض الأطفال بدولة الكويت، د. نوف علي فخري الرشيدي.....	99-64
الذّكاء العاطفي لدى مديرات المدارس في محافظة المذنب من وجهة نظر المعلّمات، أ. عواطف بنت بطاح المطيري.....	133-100
فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على التواصل الرياضي في تنمية التحصيل الدراسي في مفهوم التكامل لطالبات المعهد العالي للاتصالات والملاحة، أ. وداد عبد الله الفضل؛ د. نهى راشد الرويشد.....	158-134
استخدام سلاسل ماركوف في تحليل حركة الطالبات خلال المراحل الدراسية "دراسة تطبيقية على طالبات كلية الحاسب الآلي بجامعة القصيم"، أ. أمل بنت فهد العنزي.....	185-159
التخطيط للأداء الوظيفي لمديرات المرحلة الثانوية بمدينة حائل باستخدام السلاسل الزمنية، أ. منى نايف صقر الشمري.....	209-186
أدوات جمع البيانات في البحث الأثنوجرافيك، د. غازي عنيزان الرشيدي؛ أ. أمل محمد العدواني؛ أ. عبطة ثاير الشمري.....	232-210
التخطيط لإنشاء مدرسة افتراضية بأسلوب بيرت لتعليم الكبار، أ. ناهية عوض الكسر.....	259-233
قيادة مجتمعات التعلُم المهنية في ظل جائحة كورونا بمدارس التعليم العام في محافظة عنيزة، أ. بدرية فلاح المطيري.....	284-260
Students' Perceptions towards their experience of distance education during the COVID-19 pandemic at the Public Authority for Applied Education and Training in the State of Kuwait, Dr. Ahmad Ibrahim Al-Houli; Dr. Eisa Mohammed Al-Kandari; Dr. Talal Ibrahim Al-Mesad.....	285-316

الافتتاحية

بسم الله الرحمن الرحيم، عليه نتوكل وبه نستعين، نحمده سبحانه كما ينبغي أن يحمد ونصلي ونسلم على أشرف المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وأصحابه والتابعين وبعد،،،

يشهد العالم ثورة معلوماتية كبرى منذ منتصف القرن الماضي بسبب التطور السريع والهائل لتكنولوجيا الإعلام والاتصال، وقاد هذا إلى تغير العديد من المفاهيم والأسس داخل المجتمع، فلم تعد المعدات والآلات الثقيلة ورأس المال الأدوات الرئيسية للنشاط الاقتصادي، إذ حلت محلها المعرفة التي أصبحت المحرك الأساسي للنشاط الاقتصادي والفردي في كل المجتمعات، وقد أدى تزايد قيمة المعرفة في العصر الحالي إلى أن أصبحت هي الطريق نحو مجتمع المعرفة الذي تتنافس الدول في تحقيقه.

وقد جعل ذلك الدول المتقدمة تنفق حوالي (20%) من دخلها القومي في استيعاب المعرفة، ويستحوذ التعليم على نصف هذه النسبة، كذلك تنفق المنظمات الصناعية والتجارية في هذه الدول ما لا يقل عن (5%) من دخلها الإجمالي في التنمية المهنية للعاملين بها، وتنفق ما يتراوح بين (3%-5%) من دخلها الإجمالي في البحث والتنمية.

ويعد البحث العلمي الوسيلة الرئيسية لإيجاد المعرفة وتطويرها وتطبيقها في المجتمع، كما يشكل الركيزة الأساسية للتطور العلمي والتقني والاقتصادي، ويساهم في رقي الأمم وتقدمها، وهو بمثابة خطوة للابتكار والإبداع، ويمثل البحث العلمي إحدى الركائز الأساسية لأي تعليم جامعي متميز، ويعد من أهم المعايير التي تعتمدها الجهات العلمية في تصنيف وترتيب الجامعات سواء على المستوي المحلي أو القومي أو العالمي؛ ويقاس التقدم العلمي لبلد من البلدان بمدى الناتج البحثي والعلمي مقارنةً بالدول الأخرى.

ويسر مجلة الدراسات والبحوث التربوية أن تقدم لقرائها هذا العدد، وتتقدم أسرة المجلة بالشكر إلى جميع الباحثين الذين ساهموا بأبحاثهم في هذا العدد، وتجدد دعوتها لجميع الباحثين للالتفاف حول هذا المنبر الأكاديمي بمساهماتهم العلمية. وندعو الله عز وجل السداد والتوفيق.

رئيس التحرير

أ.د/ محسن حمود الصالحي

تخلي أسرة تحرير المجلة مسؤوليتها عن أي انتهاك لحقوق الملكية الفكرية، والآراء والأفكار الواردة في الأبحاث المنشورة لا تلزم إلا أصحابها

جميع الحقوق محفوظة لمجلة الدراسات والبحوث التربوية © 2020

Journal of Studies and Educational Researches
ISNN: 2709-5231
مجلة الدراسات والبحوث التربوية
المجلد (2)ـ العدد (4)ـ يناير 2022م

الذّكاء العاطفي لدى مديرات المدارس في محافظة المذنب من وجهة نظر المعلّمات

Emotional Intelligence for School Female Managers in Al-Mithnab Governorat from the Point of View of Female Teachers

أ. عواطف بنت بطاح المطيري

باحثة دكتوراه- كلية التربية- جامعة القصيم- المملكة العربية السعودية

Mesh1434@windowslive.com

الملخص: هدفت الدّراسة إلى التعرّف إلى درجة ممارسة مديرات المدارس لمهارات الذكاء العاطفي من وجهة نظر المعلّمات بمحافظة المذنب، وإذا ما كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في ممارسة مديرات المدارس لمهارات الذكاء العاطفي، لدى عيّنة الدّراسة، تعزى إلى متغيّرات (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسيّة)، واستخدمت الدّراسة المنهج الوصفي، واعتمدت في جمع المعلومات على الاستبانة، واختيرت عيّنة الدّراسة بطريقة عشوائية، وبلغ عدد المعلّمات 264 معلمة. وكانت أهم النتائج التي توصّلت إليها الدّراسة: أن درجة ممارسة مديرات المدارس لمهارات الذكاء العاطفي، من وجهة نظر المعلّمات بمحافظة المذنب، متحقّقة بدرجة كبيرة، وكذلك أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المعلّمات حول ممارسة مديرات المدارس لمهارات الذكاء العاطفي، راجعة لاختلاف المؤهل العلمي للمعلّمات، وأن أصحاب سنوات خبرة أقل من 5 سنوات هُنّ أعلى المجموعات استجابات إيجابية حول مستوى الذكاء العاطفي لمديراتهن، تليهن مجموعة سنوات خبرة 10 سنوات فأكثر، بينما أقل المجموعات هي مجموعة خبرة من 5 سنوات لأقل من 10 سنوات، وأنه لا توجد فروق دالة إحصائيًّا في ممارسة مهارات الذكاء العاطفي (الدرجة الكلية) لدى مديرات المدارس بمحافظة المذنب، راجعة لاختلاف المرحلة التدريسيّة لعيّنة الدّراسة.

الكلمات المفتاحية: الذكاء العاطفي، مديرات المدارس.

Abstract: The study aims to identify the extent to which school female Managers have exercised emotional intelligence skills from the point of view of female teachers in Al-Mithnab Governorate. It also aims to find out whether there were statistically significant differences in school female Managers' exercise of emotional intelligence skills, among the study sample, attributable to variables of (academic qualification, years of experience, and school stage); . The study used the descriptive correlational method, and it used the questionnaire in information collection. The sample of the study was randomly selected, in terms of (264) teachers. The most important results of the study include the degree of practice of the female Managers of the schools of emotional intelligence skills, from the point of view of female teachers, in Al-Mithnab Governorate, was very high. The results showed that there were no statistically significant

differences in the responses of the female teachers about the practice of the school female Managers for emotional intelligence skills due to the different qualifications of the female teachers. Those with less than 5 years of experience are the highest groups with positive responses on the emotional intelligence level of their female Managers, followed by the group of 10 years of experience and over, while the lowest groups range from a 5-year experience to less than 10 years. There are no statistically significant differences in the exercise of emotional intelligence skills (total score) among school female Managers, in Al-Mithnab Governorate, due to the difference in the teaching stage of the study sample.

Key words: Emotional Intelligence, School Female Managers.

مقدمة:

تقوم القيادة الإداريَّة -في ظلِّ التطورات المتسارعة في شتى الميادين- بدور مهمٍّ وجوهري في تطوير العمل وتجويده، وتوجيه الموارد المختلفة للمؤسسة نحو تحقيق الميزة التنافسيَّة، فالمدرسة باعتبارها مؤسسة تعليميَّة تحتاج إلى قائد يتمتّع بمهارات أساسيَّة (إداريَّة، فنيَّة، إنسانيَّة)، وذكاء إداري وقدرات معرفيَّة ووجدانيَّة تؤثر في سلوك المرؤوسين، وتساعد في قيادتهم نحو تحقيق الأهداف بخطى تطويريَّة للارتقاء بالمؤسسة التعليميَّة.

بالإضافة إلى أن نجاح القائد يتوقّف على العديد من العوامل، من أهمها: العنصر البشري الذي يؤثّر في نجاح المؤسسة التعليميّة، لذلك تسعى القيادات الناجحة إلى تنمية علاقات مهنيَّة مع العاملين، وإلى التحوّل من الإشباع المادي إلى الإشباع الروحي العاطفي، فسلوك القائد وطريقة تعامله مع العاملين ينعكس على جهودهم واندفاعهم نحو العمل (الحر، 1438).

والجدير بالذكر أن ما يميّز القادة عن بعضهم بعضاً ليس معامل الذكاء أو المهارات الفنيّة فقط، فالقادة العظام يتميّزون عن القادة الجيّدين بمستويات الذكاء العاطفي لديهم، والذي يتكون من مجموعة من المهارات التي تمكّن القادة من الارتقاء بأدائهم وأداء موظفيهم إلى أعلى حدٍّ ممكن (القرنة، 2016، 11؛ OBAID, 2021).

وقد شغلت قضية إعداد القادة وتدريبهم مساحة كبيرة من الاهتمام، وبالرغم من كثرة الدورات التطويرية التي تستهدف تحسين أداء المؤسسة بشكل عام وأداء المديرين بشكل خاص، إلا أنها تغفل عن تنمية الذكاء العاطفي للقائد (Stanley, 2015)، والذي ينعكس بشكل كبير على أدائه الوظيفي وعلى صنع القرارات الإدارية وحل المشكلات، التي تعدُّ من المهام الجوهرية للقائد، وهذا ما أكّدته دراسة كلٍّ من (أبو عفش،2011؛ بظاظو،2010)، ويشير الغرايبة (2011) إلى أن الذكاء العاطفي هو مجموعة من المهارات التي يمكن تعلّمها وتطويرها من خلال الدورات التدريبية، فدرجة الذكاء العاطفي تتأثّر بالبرنامج التدريبي، وهذا ما أكدته أيضًا دراسة كلٍّ من (محمد، وعبد الغفار، وخليفة 2016؛ محمد، وحماد، 2012).

واحتل مفهوم الذكاء العاطفي مكانة واهتمامًا كبيرَيْن لدى العديد من علماء النفس منذ ظهوره في بداية القرن الماضي، حيث لقي اهتمامًا واسعًا بعد أن كان الاهتمام بالذكاء المعرفي مسيطرًا على الأذهان، وسعى الباحثون والعلماء إلى فهم طبيعته، وإيجاد طرق لتنميته لما له من أثر على حياة الأفراد وعلى المؤسسات ككُل (Al-Jarrah, Al-Hindal& Al-Zayed, 2021).

ويعدّ الذكاء العاطفي مفهومًا حديثًا على التراث السيكولوجي، وما زال يكتنفه بعض الغموض، حيث يقع بين منطقة تفاعل النظام المعرفي والنظام الانفعالي العاطفي، وظهر الذكاء العاطفي نتيجة سنوات طويلة من الأبحاث والدراسات في موضوعات الشخصية وعلم النفس الاجتماعي وعلم النفس الصناعي أو المهني، فهو يلعب دورًا مهمًا في الكفاءة والقدرة على الإنجاز والنجاح، ويساعد الفرد على معرفة متى وأين يعبر عن عواطفه ومشاعره، كما يعينه على ضبطها والتحكم فيها (مبيض، 2008).

وقد تعدّدت مفاهيم الذكاء العاطفي وتناولها العلماء والباحثون من زوايا مختلفة، تبعًا لنظرتهم وتوجّهاتهم النظرية لهذا المفهوم، حيث توجّه البعض إلى اعتباره مجموعة من القدرات، بينما توجه البعض إلى اعتباره مجموعة من السمات الشخصية والمهارات الاجتماعية والانفعالية (Al-Jarrah, Al-Hindal& Al-Zayed, 2021).

ويعدّ ماير وسالوفي أبرز من عدّ الذكاء العاطفي مجموعة من القدرات، فيعرّفان الذكاء العاطفي أنه قدرة الفرد على الفهم والإدراك الدقيق للانفعالات الذاتية والتحكم بها والتعبير عنها، والقدرة على فهم عواطف الآخرين والتعامل معها (Salovey & Mayer, 1990).

ويتّفق بعض الباحثين مع ما توصل إليه ماير وسالوفي، من أن الذكاء العاطفي يتكون من مجموعة من القدرات العقلية، فيعرّف عثمان ورزق (2001) الذكاء العاطفي أنه هو القدرة على الانتباه والإدراك الجيديْن للانفعالات والمشاعر الذاتية وفهمها، وصياغتها بوضوح، وتنظيمها وفقًا لمراقبة وإدراك دقيق لانفعالات الآخرين ومشاعرهم للدخول معهم في علاقات انفعاليّة واجتماعيّة إيجابيّة، تساعد الفرد على الرقي العقلي والانفعالي والمهني، وتعلم المزيد من المهارات الإيجابيّة للحياة.

في حين أن أبرز من توجّه إلى اعتبار الذكاء العاطفي مجموعة من السمات والكفاءات الشخصية والاجتماعية، هو جولمان (Goleman,1995)، فعرّفه أنه مجموعة من المهارات الانفعالية والاجتماعية التي يتمتع بها الفرد واللازمة للنجاح المهني، وعرّفه أيضًا بقوله إنه قدرتنا على معرفة مشاعرنا ومعرفة مشاعر الآخرين والقدرة على تحقيق الذات، وإدارة انفعالاتنا وعلاقتنا مع الآخرين بشكل فاعل.

فالقائد الذكي عاطفيًا، هو قائد يمتلك مجموعة القدرات والمهارات التي يكتسبها، والتي يستطيع من خلالها فهم نفسه، وفهم الآخرين، والسيطرة على مشاعره وانفعالاته، ومن ثَمّ التعامل مع المواقف التي يمرّ بها داخل

المؤسسة التربوية (العتيبي،2010)، فهو التعامل الإيجابي مع النفس ومع الآخرين، وقدرة الشخص على ضبط نفسه والتحكّم بذاته في جميع الظروف (السفاريني، 1427).

وفي ضوء التعريفات السابقة، يتضح أن الاختلاف يكمن في كون الذكاء العاطفي قدرة أم مهارات وسمات لذلك يمكن تعريف الذكاء العاطفي للقائد أنه قدرة القائد التربوي على التعامل ذاتيًّا مع مشاعره، وإدارة عواطفه، والتحكّم بانفعالاته، وكذلك قدرته على التعامل مع المعلّمين بشفافية وتحفيزهم وإدارة علاقاته معهم، وإدراك احتياجاتهم، وتوظيف ذلك في توجيه أفكاره واتخاذ القرارات المناسبة وهو ما تركز عليه الدراسة الحالية.

ويعدّ الذكاء العاطفي من أكثر المفاهيم حَداثة في مجال علم النفس والذكاءات المتعددة، وله أثر كبير على حياة الفرد وطريقة تفكيره وعلاقاته مع الآخرين، ولا يقتصر أثره على الفرد بل يمتد إلى المؤسسة التي يعمل بها، فهو يؤثّر على المؤسسات على اختلاف أنشطتها، سواءً كانت مؤسسات ربحية أو غير ربحية، وأصبح استثماره وتنميته أمرين ضروريْن في ظل التطورات المتسارعة والتغييرات المتعددة.

وتتضح أهمية الذكاء العاطفي من خلال ما أشار إليه (عبد العال، سحلول، 2014)، من أن العواطف والانفعالات تلعب دورًا مهمًا في مساعدة الفرد على اكتساب الصفات الاجتماعية الضرورية للاندماج في الحياة، مما يؤدي إلى النجاح والحب والسعادة والابتهاج.

وفي ذات السياق أظهرت العديد من الدراسات التي أجريت في الولايات المتحدة وأوروبا، أن سبب فشل بعض العاملين ذوي المؤهلات العبقرية الواعدة غالبًا ما ينشأ عن أسباب تتعلق بالذكاء العاطفي، أكثر مما ينشأ عن نقص المؤهلات التقنيّة، ففي أمريكا أصبحت أربع من كل خمس شركات تعتمد اختبار الذكاء العاطفي، بل تعدّى الأمر لأكثر من ذلك، حيث إن دورات الذكاء العاطفي أصبحت ضمن الدورات المقرّرة للمديرين، لما لها أهمية في زيادة الثقة والاحترام وإشاعة جو إيجابي بين كافة العاملين، مديرين وموظفين، رؤساء ومرؤوسين (السفاريني، 1427).

وهذا ما دعانا إلى القول إن الذكاء العاطفي صفة أساسيّة في تكوين شخصية القائد الناجح، وذلك أن القدرة على التأثير في الآخرين هي الصفة الأهم في القيادة (سلمان،2016)، ولتوضيح ذلك يمكن تلخيص بعض النقاط التي تُظهِر أهمية الذكاء العاطفي على العملية التربوية فيما يأتي:

- يساعد الذكاء العاطفي على استقرار العلاقات الإنسانيّة بين العاملين في المدرسة.
- يفيد الذكاء العاطفي في زيادة فاعلية القيادة ورفع مستوى أداء القائد.
- تمتّع العاملين بالذكاء العاطفي يزيد من دافعية العمل لدى الأفراد، مما يخلق جوًّا من النمو والتطور.
- يساعد الذكاء العاطفي على تحسين الإنتاج ورفع مستوى أداء الأفراد وتوفير مناخ تنظيمي جيد.
- رفع معدلات الطلاب وتحسين سلوكهم وضبط انفعالاتهم.

فمفهوم الذكاء العاطفي نال اهتمام الباحثين في القرن العشرين، وصاحب هذا الاهتمام ظهور وتعدّد النماذج التي سعت للوصول إلى بُنيته التكوينية، وعلى الرغم من اختلاف هذه النماذج وتعدّد الدراسات التي سعت إلى التوصّل إلى تفسير لهذا المفهوم، إلا أن أغلبها استندت على نموذج جولمان ونموذج ماير وسالوفي، ومن أهم هذه النماذج:

- **نموذج ماير وسالوفي (نموذج القدرة):** ويعدّ ماير وسالوفي من أوائل الذين قدموا نموذجًا لتفسير هذا المفهوم في عام 1990م في كتابهما (الخيال، المعرفة، الشخصية)، وينظر ماير وسالوفي للذكاء العاطفي على أنه قدرة عقليّة وليس سمة شخصية، حيث يتمحور مفهوم الذكاء العاطفي حول القدرة على الوعي بالانفعالات والتعبير عنها وتوظيف العواطف لمساعدة التفكير، والقدرة فهم الانفعالات وإدارتها (سلمان، 2016).

فالذكاء العاطفي عند ماير وسالوفي، هو مجموعة من القدرات التي تتعلق بقدرة الفرد على التعرف والتحكم في انفعالاته وكذلك القدرة على التعامل مع انفعالات الآخرين وتقييمها على نحو دقيق، ووفقًا لما ذكره العتيبي (2010) يتكون هذا النموذج من مجالين مختلفين هما:

- التجربة والخبرة: (ويتمثل في قدرة الفرد على الإدراك الجيّد للمشاعر وردود فعله تجاهها، وأيضًا قدرته على استغلال تلك المعلومات العاطفية دون الاضطرار أو اللجوء إلى فهم تلك المعلومات)، حيث يشيران إلى أن الانفعالات تقدم معلومات عن العلاقات الاجتماعية المختلفة، وأن تلك العلاقات الانفعالية تعمل مع الذكاء كقدرة عقلية في تجانس تام.
- الإستراتيجيات والخطط: (وتتمثل في قدرة الفرد على فهم وإدراك المشاعر واستعداده لذلك دون الحاجة إلى ضرورة تجربة تلك المشاعر الوجدانية).

وتم تقسيم كل مجال من هذين المجالين إلى أربعة أقسام متدرجة من العمليات النفسية الأساسية إلى العمليات الأكثر تعقيدًا، والتي تعتمد على خليط من المشاعر والقدرات العقلية والإدراكية للفرد، وهي:

- **الإدراك العاطفي:** يتمثّل في قدرة الفرد على إدراك مشاعره الخاصة وعلى التعبير عن تلك المشاعر وعن حاجاته الوجدانية والنفسية بصورة جيدة للآخرين، وفي قدرته على التفريق بين المشاعر الجيّدة وغير الجيّدة، وأيضًا التعبير عن تلك المشاعر بأمانة أو دون أمانة.
- **الاستيعاب العاطفي وتوظيف الانفعالات:** يتمثل في قدرة الفرد على التفريق بين المشاعر المختلفة وعلى تحديد المشاعر المؤثرة على العمليات الفكرية والذهنية لديه.

- **الفهم العاطفي:** يتمثل في قدرة الفرد على فهم المشاعر المعقدة والصعبة، مثل شعور الفرد بالسعادة والحزن في نفس الوقت، وأيضًا في قدرة ذلك الفرد على إدراك عملية الانتقال والتحوّل من إحدى المشاعر إلى أخرى.

- **الإدارة العاطفية للمشاعر:** تتمثل في قدرة الفرد على الربط بين المشاعر المختلفة اعتمادًا على النتائج المترتبة على تلك المشاعر الخاصة بالموقف الوجداني، الذي يتعرض له ذلك الفرد، وبناءً على ذلك فإن الفرد الذي لديه ذكاء عاطفي وجداني مرتفع هو القادر على إدراك مشاعره، كما أنه يتمتع بالقدرة على إظهار هذه الانفعالات والتفريق بينها.

– **نموذج دانيال جولمان (نموذج مختلط):**

اعتمد جولمان في بناء نموذجه على عمل ماير وسالوفي إلا أنه يعد من النماذج المختلطة، والتي ترى أن الذكاء العاطفي عبارة عن تركيب يمزج بين القدرات المعرفية والسمات الشخصية، حيث يعبر عن قدرة الفرد على التعرف على مشاعره ومشاعر الآخرين وتحفيز ذاته وإدارة انفعالاته وعلاقاته مع الآخرين بشكل فاعل، ويتضمن الذكاء العاطفي (Goleman,2011) خمسة أبعاد تتوزع على بعدين رئيسين، هما الكفاءة الشخصية والكفاءة الاجتماعية، وهي كالآتي:

أ- **الكفاءة الشخصية:** تحدّد هذه الكفاءة، كيف يدير الفرد نفسه؟ وهي تتضمّن ثلاثة أبعاد، هي: الوعي بالذات وتنظيم الذات والدافعية، وكل بعد من هذه الأبعاد تندرج تحته مجموعة من الكفاءات والمهارات، وهي كالآتي:

- **الوعي بالذات (Self – awareness):** يعني قدرة الفرد على فهم مشاعره الشخصية وإدراكه لحالته النفسية وانفعالاته الداخلية، ويمثّل الوعي بالذات الركيزة الأساسية للذكاء العاطفي، حيث يمثّل امتلاك الفرد لمعرفة عميقة بانفعالاته، وبالتالي معرفة أوسع بنقاط قوته وحدودها، فهي تمثّل القدرة التي تصنع الفرق بين الانجراف نحو سيطرة الانفعال وبين إدراك الحالة الانفعالية، ويشمل النقاط الآتية:

1- التقييم الدقيق للذات، ويعني ذلك معرفة مواطن القوة والضعف لدى الفرد وحدودها.

2- الثقة بالنفس وتعني الإحساس بقيمة الذات وقدرتها.

- **إدارة الانفعالات (Managing Emotions):** وتتضمن القدرة على التعامل مع المشاعر، وتهدئة النفس والتخلّص من القلق والتجهّم، ومقدرته على التحكم بالانفعالات السلبية وتحويلها إلى انفعالات إيجابية بدلاً من أن تسيطر عليه هذه الانفعالات، وتشتمل الكفاءات والمهارات الآتية:

1- ضبط النفس والسيطرة على الانفعالات والدوافع.

2- الجدارة بالثقة وتحقيق مستويات جيّدة من النزاهة وتكامل الشخصيّة.

3- الضمير وتحمل مسؤولية الأداء الشخصي.

4- القدرة على التكيّف في التعامل مع التغيير.

5- الابتكار ويعني الشعور بارتياح للأفكار والتوجّهات والمعلومات الجديدة.

- **تحفيز النفس والدافعية (Self – Motivation):** القدرة على تحفيز الذات والتفكير الإيجابي، وهي العملية التي تؤدي إلى توجيه العواطف وتنظيم الانفعالات وتوجيهها لتحقيق الإنجاز، وتتضمّن:

1- دافع الإنجاز، يعني المثابرة لتحسين أو تحقيق مستوى الامتياز.

2- الالتزام يعني التخطيط لتحقيق أهداف الجماعة أو المنظّمة.

3- المبادرة تعني الاستعداد للتصرّف عندما تتاح الفرصة.

4- التفاؤل يعني الإصرار على الوصول إلى الأهداف رغم العوائق والعقبات.

ب- **الكفاءة الاجتماعية:** تحدّد هذه الكفاءة طريقة تعامل الفرد وعلاقاته مع الآخرين من حيث الاهتمام بحاجاتهم ورغباتهم، وتتكون من بعدين فرعيين، هما:

- **التعاطف (Empathy):** يعني وعي الفرد وقدرته على الشعور بانفعالات الآخرين والتعامل معها على نحو فاعل، وإدراكه لمشاعر الآخرين ووجهات نظرهم، ويتضمن المهارات الآتية:

1- فهم الآخرين والإحساس بمشاعرهم ووجهات نظرهم والاهتمام باحتياجاتهم واحتواء مخاوفهم.

2- تطوير الآخرين واستشعار احتياجاتهم لتنمية مهاراتهم وتعزيز قدراتهم.

3- التوجه نحو الخدمة، ويعني توقّع حاجات الآخرين وإدراكها ومحاولة إشباعها.

4- الاستفادة من التنوّع وإيجاد الفرص للأفراد على اختلاف حاجاتهم وأهدافهم.

- **التعامل مع العلاقات (Handling Relationships):** يعني القدرة على التفاعل الإيجابي في المواقف الاجتماعية، وإقامة شبكة واسعة من العلاقات الإيجابية مع الآخرين، والكفاءة في إدارة العلاقات، وحل المشكلات والنزاعات والتفاوض، ويتضمن ذلك المهارات الآتية:

1- التأثير: يعني استخدام أساليب فاعلة للإقناع والقدرة على كسب الكثير من الناس والتأثير غير المباشر لبناء توافق في الرأي والدعم.

2- التواصل: يعني الاستماع والإنصات وإرسال رسائل واضحة ومقنعة للآخرين.

3- إدارة الصراع: تعني القدرة على التفاوض وحل الخلافات.

4- القيادة: تعني القدرة على توجيه وإلهام الأفراد والجماعات وتحفيزهم على الإنجاز.

5- تحفيز التغيير: يعني السعي نحو إدارة التغيير وإزالة العوائق والحواجز في وجه التغيير.

6- بناء الروابط: يعني تعزيز العلاقات المفيدة وبناء شبكات غير رسمية وشاملة والمحافظة عليها.

7- التعاون والمشاركة: يعني العمل مع الآخرين لتحقيق أهداف مشتركة.

8- تمكين الفريق: يعني خلق روح الفريق لتحقيق أهداف الجماعة.

وهناك العديد من الإستراتيجيات التي يمكن اعتمادها في تطوير قدرات الذكاء العاطفي، وقد ذكر أبو دية (2009) إستراتيجيات تساعد الفرد المدير أو القائد على تطوير قدرات الذكاء العاطفي، ومنها:

- **إستراتيجية التركيز على الذات:** ويمكن أن يتم ذلك من خلال الاحتفاظ بسجل يعكس الأحوال العاطفية للقائد، سواء أكان ذلك على شكل دفتر مذكرات، أم على هيئة أشرطة تسجيل صوتية، والتي تتيح للقائد فرصة الاطلاع على المشاعر الحالية التي يشعر بها، أو على مشاعره السابقة.
- **إستراتيجية التأمل والتفكير بالمحيط الخارجي:** إذ إن هناك أنماطًا عديدة من عمليات التأمّل والفكر، التي يمكن أن تساعد الفرد كي يصبح أكثر وعيًا وإدراكًا لكيفية تأثير العواطف على السلوك، ويجب على القائد الاختلاء بنفسه لعدة دقائق، وممارسة عمليات تنفس عميقة وبطيئة للمساعدة على تهيئة الدماغ والتفكير بوضوح وصفاء.
- **إستراتيجية ممارسة الاستماع المتعاطف:** وذلك من خلال الاستماع إلى ما يقوله الآخرون جيّدًا، مع السعي إلى أن يكون الفرد حساسًا ومتفهمًا بغض النظر عن مدى اختلاف أو تشابه استجابة الشخص الآخر مع مشاعرك.

ونظرًا للدور المهم والمؤثّر لقائد المدرسة، والذي ينعكس على المناخ المدرسي، الذي يتأثّر بالكثير من المشكلات والصراعات، التي تكون بين العاملين بسبب التوتّر والانفعالات ولا سيما السلبيَّة منها، برز دور الذكاء العاطفي للقائد في احتواء هذه الانفعالات والسيطرة عليها، فالقائد الذي يتمتّع بقدر عالٍ من الذكاء الانفعالي والعاطفي هو قائد أفضل من غيره في القدرة على التعرف على انفعالاته وانفعالات الآخرين، ويتمتع بالقدرة على عكس انفعال الغضب، كما أنه يستطيع إظهار التعاطف مع الآخرين، وفهم وتحليل انفعالاته والسيطرة على غضبه (المغازي،2004).

وبناءً على ما سبق؛ فاستثمار الذكاء العاطفي، وتوظيفه في إدارة هذه الانفعالات يخدم العاملين والمؤسسة التعليميّة، مما ينعكس إيجابيًّا على العاملين، لذا جاءت الدّراسة الحاليَّة للتعرف إلى درجة ممارسة مديرات المدارس للذكاء العاطفي، بمحافظة المذنب من وجهة نظر المعلّمات.

مشكلة الدّراسة:

في ظلِّ اهتمام وزارة التعليم في المملكة بتطوير التعليم، والسعي إلى التوصّل إلى نماذج وأطر واضحة للتطوير تجمع بين القيادة الواعية والمدرسة الفاعلة والتعليم المتميّز، أولت الوزارة القيادات المدرسية اهتمامًا كبيرًا، كون قائد المدرسة المحور الأساسي في تحسين الأداء المدرسي والارتقاء به، مما يسهم في تحسين العملية التعليميّة، والذي ينعكس على مخرجات التعليم، حيث ركّزت رؤية2030 على ضرورة تأهيل القيادات التربوية وتدريبهم (رؤية 2030، 2017)، ومن الأقوال المأثورة عن الفاروق عمر بن الخطاب قوله: "سيد القوم خادمهم" (القيرواني،1981)، وعند التمعّن في خطاب الله -سبحانه وتعالى- لنبيّنا القائد: (فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ) (سورة آل عمران، آية 189)، فالقائد الناجح يتفهّم العاملين ويراعي احتياجاتهم، بمعنى أنه يتحلّى بمستويات عالية من الذكاء العاطفي، الذي يساعده في إدارة انفعالاته وعلاقاته مع العاملين في المؤسسة.

وذكر Goleman (2009) أن الكثير من الدِّراسات أكدت أن الذكاء العاطفي يؤدّي دورًا مهماً في التميز بين المديرين في المستويات الإداريَّة العليا والمديرين في المستويات الإداريَّة الوسطى، من حيث الأداء، وثبت أن 90% من نسبة النجاح للقادة في المستويات العليا تعود إلى مهارات الذكاء العاطفي، كما أوضحت العديد من الدِّراسات مثل دراسة (Coetzee, Schaap , 2005) وكذلك دراسة (Kerr, Garvin, Heaton , Boyle , 2005) ودراسة (محمد، 2005م) ودراسة العفنان (2011)، أن قدرات الذكاء العاطفي تساعد العناصر القياديَّة على إنجاز العمليات الإداريَّة بشكل جيّد، وتؤثر في سلوك القائد، كما أن لجوء المديرين إلى التسلّط يرجع إلى نقص مهارات الذكاء العاطفي لديهم، فالمديرون الذين يتميّزون بالذكاء العاطفي قادرون على فهم حاجات مرؤوسيهم وفهم احتياجاتهم التدريبية، وقد دعا مؤتمر القيادات الإدارية الحكومية في المملكة العربية السعودية إلى تنمية المهارات الإنسانية وعدم الاكتفاء بتنمية المهارات الإداريّة فقط، لتحقيق أعلى مستويات الفاعلية والكفاءة والإنتاجيّة والتحسين المستمر في الأجهزة الحكومية لمواجهة متطلبات وتحدّيات المستقبل (معهد الإدارة العامة، 1436)، وقد أظهرت بعض الدراسات المحلّيّة افتقار القيادات المدرسية إلى ممارسة الذكاء العاطفي كدراسة الشمري (2016).

ونظراً لعمل الباحثة كمديرة لمدرسة فقد لاحظت أنه في ظل السعي للتغيير وتلبية احتياجات العاملين، تحتاج المديرة إلى إدارة عواطفها والتحكم بانفعالاتها، بالإضافة إلى أن نتائج الدراسات السابقة قد لفتت الانتباه إلى ضرورة السعي لتحديد درجة ممارسة مديرات المدارس للذكاء العاطفي لمديرات المدارس من وجهة نظر المعلّمات بمحافظة المذنب، وعلى ذلك تم صياغة الأسئلة على النحو التالي:

- ما درجة ممارسة مديرات المدارس بمحافظة المذنب لمهارات الذكاء العاطفي من وجهة نظر المعلّمات؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة مديرات المدارس للذكاء العاطفي تُعزى للمتغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسيّة)؟

أهداف الدّراسة:

- التعرّف على درجة ممارسة مديرات المدارس بمحافظة المذنب لمهارات الذكاء العاطفي من وجهة نظر المعلّمات.
- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة مديرات المدارس للذكاء العاطفي تُعزى للمتغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسيّة)

أهمية الدّراسة:

تكمن أهمية الدّراسة في كونها ستتناول مفهوم الذكاء العاطفي الذي يعدّ مفهومًا حديثًا مقارنة بالذكاءات الأخرى، وبشكل أكثر تحديدًا يمكن توضيح أهمية الدّراسة في الآتي:

- **الأهمية النظرية:**

1- تستمد هذه الدّراسة أهميتها النظرية من قلة الأبحاث العربيّة التي تناولت موضوع الذكاء العاطفي في القيادة والإدارة.
2- الذكاء العاطفي أحد أنواع الذكاءات التي لها دور مهم في فاعلية القيادة.
3- قد تتيح هذه الدّراسة مجالًا خصبًا للباحثين من حيث إضافة معلومات أو اقتراحات بموضوعات تحتاج دراسة.
4- يمكن أن تسهم هذه الدّراسة في إثراء المكتبات وقواعد المعلومات بمادة علمية، وسد النقص في الدراسات والأبحاث التي تتناول الذكاء العاطفي.

- **الأهمية التطبيقيّة:**

1- قد تسهم نتائج هذه الدّراسة في تحديد المشكلات التي تواجه المديرة، ومعرفة جوانب الخلل في توظيف الذكاء العاطفي ومن ثم العمل على حلّها والتغلّب عليها.
2- قد تسهم هذه الدّراسة وتوصياتها في مساعدة المسؤولين والمخططين وأصحاب القرار في المؤسسات التعليمية في تطبيق برامج تسعى لتعزيز ممارسات الذكاء العاطفي.

حدود الدّراسة:

- **الحدود الموضوعيّة:** تناولت الدّراسة درجة ممارسة المديرات للذكاء العاطفي وفقًا لنموذج جولمان (الوعي بالذات، إدارة الانفعالات، تحفيز النفس والدافعية، التعاطف، التعامل مع العلاقات) (Goleman,2012)، وهو من أشهر نماذج الذكاء العاطفي؛ لجمعه بين جانب الكفاءة الشخصية والكفاءة الاجتماعية (حسن، 2007).
- **الحدود المكانيّة:** تمّ تطبيق الدّراسة على مدارس التعليم العام في محافظة المذنب.
- **الحدود البشريّة:** تمّ تطبيق الدّراسة على معلّمات المدارس بمحافظة المذنب (رياض الأطفال-الابتدائية-المتوسطة- الثانوية).
- **الحدود الزمانيّة:** تم تطبيق الدّراسة في العام 1440هـ.

مصطلحات الدّراسة:

- **الذكاء العاطفي (Emotional Intelligence):**

هو مجموعة من القدرات والمهارات الشخصية التي تساعد الفرد على فهم مشاعره وانفعالاته وسيطرته عليها جيدًا، وفهم مشاعر وانفعالات الآخرين، وحسن التعامل معهم، والقدرة على استغلال طاقته العاطفية في الأداء الجيّد، وعلى إقامة علاقات طيّبة مع المحيطين (السمدوني،2007).

يعرف بأنه مجموعة القدرات والمهارات التي يكتسبها القائد التربوي، والتي يستطيع من خلالها فهم نفسه، وفهم الآخرين، والسيطرة على مشاعره وانفعالاته، ومن ثم التعامل مع المواقف التي يمرّ بها داخل المؤسسة التربوية (العتيبي،2010).

ويعرّف إجرائيًّا أنه: قدرة القائد التربوي على التعامل ذاتيًّا مع مشاعره، وإدارة عواطفه، والتحكّم بانفعالاته، وكذلك قدرته على التعامل مع المعلّمين بشفافية وتحفيزهم وإدارة علاقاته معهم، وإدراك احتياجاتهم، وتوظيف ذلك في توجيه أفكاره واتخاذ القرارات المناسبة، ويتضمن الذكاء العاطفي أبعادًا يحددها (Goleman,2012) في خمسة أبعاد، وهي كالآتي:

- **الوعي بالذّات (Self – awareness):** تعني قدرة الفرد على فهم مشاعره الشخصيّة وإدراكه لحالته النفسية وانفعالاته الداخلية.
- **إدارة الانفعالات (Managing Emotions):** تتضمن القدرة على التعامل مع المشاعر، وتهدئة النفس والتخلّص من القلق والتجهّم.

- **تحفيز النفس والدافعية (Self – Motivation):** العملية التي تؤدي إلى توجيه العواطف وتنظيم الانفعالات وتوجيهها لتحقيق الإنجاز.
- **التعاطف (Empathy):** يعني القدرة على استشعار انفعالات الآخرين، والتعامل معها على نحو فاعل.
- **التعامل مع العلاقات (Handling Relationships):** يعني القدرة على التفاعل الإيجابي في المواقف الاجتماعيّة.

الدراسات السابقة:

تعدّدت الدراسات والبحوث التي تطرقت للذكاء العاطفي، وفيما يأتي سيتم عرض البحوث والدراسات السابقة التي تناولت متغيرات الذكاء العاطفي، ولتنظيم عرض الدراسات تم تقسيمها إلى دراسات عربية ودراسات أجنبية، وترتيبها وفق التسلسل الزمني من الأحدث إلى الأقدم، وذلك على النحو التالي:

أولاً: الدراسات العربية:

سعت **دراسة الرسيني (2020)** إلى التعرف على مستوى الذكاء العاطفي لدى قائدات المدارس الأهلية في مدينة بريدة، ووضع آليات مقترحة لتعزيز الذكاء العاطفي لدى قائدات المدارس، وتكونت العينة من 186معلمة من معلمات المدارس الأهلية في مدينة بريدة للتعليم العام واستخدم المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة للدراسة، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن قائدات المدارس الأهلية في مدينة بريدة يتمتعن بدرجة عالية من الذكاء العاطفي.

هدفت **دراسة ملحم (2017)** إلى التعرّف على الذّكاء العاطفيّ لدى مديري المدارس الثّانويّة الحكوميّة في الأردن بمحافظة عمّان وعلاقته بمستوى ممارستهم لعمليّة صنع القرار الأخلاقيّ من وجهة نظر المعلّمين، وقد تكوّنت عيّنة الدّارسة من (313) معلمًا ومعلمة، واستخدمت لجمع البيانات مقياسين: الأول لقياس الذكاء العاطفي، والثاني لقياس مستوى ممارستهم لعمليّة صنع القرار الأخلاقيّ، وقد توصّلت الدّارسة إلى النّتائج الآتية: أن مستوى الذّكاء العاطفيّ لدى مديري المدارس الثّانويّة الحكوميّة في محافظة عمّان مرتفع من وجهة نظر المعلّمين، وكذلك كان مستوى ممارسة مديري المدارس الثّانويّة الحكوميّة في محافظة عمّان لعمليّة صنع القرار الأخلاقيّ مرتفعًا من وجهة نظر المعلّمين، ووجود علاقة ارتباطيّة إيجابيّة ذات دلالة إحصائيّة بين درجة الذّكاء العاطفيّ ودرجة عمليّة صنع القرار الأخلاقيّ.

كما هدفت **دراسة الشمري (2016)** إلى تحديد درجة ممارسة أبعاد الذكاء العاطفي لدى القيادات التربوية في المدارس الأهلية بمدينة الرياض، وقد تكوّن مجتمع الدّراسة من 538 قائدًا، أما العيّنة الفعلية فقد بلغت (83) قائدًا، واستخدمت الدّراسة المنهج الوصفي، وأظهرت النتائج أن درجة ممارسة قادة المدارس للذكاء العاطفي في المدارس الأهلية بمدينة الرياض جاءت بدرجة منخفضة، وقدّمت الدّراسة عدة توصيات، من أهمها: قياس مستوى الذكاء العاطفي لدى القيادات التربوية وتكثيف الدورات التدريبية الخاصة بالذكاء العاطفي لتنميته لدى المديرين.

في حين سعت دراسة **المنصوري (2012)** إلى التعرّف على علاقة الذكاء العاطفي لمديري ومديرات مدارس المرحلة الأساسية بمنطقة تبوك بالرضا الوظيفي للمعلمين والمعلّمات، وعلاقة كلّ من العمر والخبرة والمؤهل العلمي. ولتحقيق هذا الهدف استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، وقد طبّق هذا البحث على عيّنة قدرها (437) مشاركًا منهم (70) مديرًا ومديرة، و(367) معلمًا ومعلمة، وخلصت الدّراسة لمجموعة من النتائج من أهمها: أن مستوى الذكاء العاطفي لدى مديري ومديرات مدارس المرحلة الأساسية في تبوك قد جاء مرتفعًا، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات المديرين والمديرات على مقياس الذكاء العاطفي، تعود لمتغيّر العمر والخبرة والمؤهل العلمي، كما أكدت النتائج وجود علاقة بين الرضا الوظيفي لدى المعلّمين والمعلّمات والذكاء العاطفي لدى المديرين، وأوصت الدّراسة بضرورة قيام إدارة التعليم بإعداد برامج تدريبية وإرشادية للمديرين والمديرات للعمل على تنمية مهارات الذكاء الانفعالي لكليهما.

وهدفت دراسة **المغربي (2012)** إلى تحديد تأثير خصائص الذكاء العاطفي للقادة على فعالية إدارة المعرفة بالكليات العاملة بجامعة الطائف وفق نموذج تحليل المسار، ولتحقيق هذا الهدف استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد طبّق هذا البحث على عيّنة قدرها (339) عضوًا من هيئة تدريس وإداريين من العاملين بالكليات التابعة لجامعة الطائف، وقد خلص البحث لعدة نتائج، أهمها: وجود تأثير إيجابي لخصائص الذكاء العاطفي للقادة على إدارة المعرفة في الكليات، وأوصت الدّراسة بضرورة توفر خصائص الذكاء العاطفي وتوظيفها في مجالات الاختيار والتعيين والترقية وتقييم الأداء، وسياسات التحفيز، وإعادة تصميم العمل، وذلك للمساعدة على توفير قيادات تساهم في زيادة فاعلية إدارة المعرفة بجامعة الطائف.

كما هدفت دراسة **دراسة العفنان (2011)** إلى التعرّف على العلاقة بين الذكاء العاطفي والسلوك القيادي لدى الإداريين التربويين بمنطقة حائل في المملكة العربية السعودية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي لتحقيق هذا الهدف، كما قام الباحث باستخدام العيّنة الطبقيّة العشوائيّة، وتم اختيار عيّنة بلغ حجمها (256) إداريًّا من مديري الإدارات والمشرفين ومديري ومديرات المدارس في منطقة حائل، وتوصلت الدّراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين الذكاء العاطفي والسلوك القيادي لدى العيّنة، وخَلُصت الدّراسة إلى العديد من التوصيات، أهمها: تعزيز الأسباب والعوامل المساهمة في رفع مستوى الذكاء العاطفي، وإدراج معيار يتضمن الذكاء العاطفي ضمن معايير اختيار المديرين التربويين.

وسعت **دراسة العتيبي (2010)** إلى تقديم تصوّر مقترح لتوظيف الذكاء العاطفي في رفع فاعلية القيادة التربوية من خلال التعرّف على مفهوم القيادة التربوية، وأبعادها الفاعلة، وخصائصها، ومتطلباتها، ومن خلال التعرّف على مفهوم الذكاء العاطفي، ونماذجه، وأبعاده، وإدراك أهمية مهارات الذكاء العاطفي للقيادة التربويّة، ودواعي حاجة مؤسساتنا التربوية لها، ثم تقديم تصور مقترح لتوظيف الذكاء العاطفي في رفع فاعلية القيادة التربوية ينطلق من منطلقات نظرية واضحة، ويتضمن آليات ممكنة التطبيق لتفعيل هذا التصوّر، وتنفيذه، وقامت الدّراسة

على أسلوب البحث المكتبي لوضع تصوّرها المقترح من خلال العديد من المنطلقات النظرية، وخلصت الدّراسة إلى تقديم آليات مقترحة لتفعيل وتنفيذ ذلك التصور، ومنها: الاستفادة من المهارات العاطفيّة الوجدانيّة لدى المديرين التربويين لزيادة معارفهم وتعزيز أساليبهم في التغلب على التحديات والتهديدات التي تواجه منظماتهم.

وكشفت دراسة **الرقاد وأبو دية (2009)** عن نوع العلاقة بين درجة ممارسة القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية الرسمية للذكاء العاطفي والقيادة التحويلية، وتمكين أعضاء هيئة التدريس وسلوك المواطنة التنظيمية لديهم. ولتحقيق هذه الدّراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، وقد أُجريت الدّراسة على عيّنة مكونة من 288 قائدًا و773 عضو هيئة تدريس، تمثّل جميع القادة الأكاديميين في الجامعة الأردنية وجامعة اليرموك وجامعة مؤتة، وقد كشفت الدّراسة عن توافّر درجة عالية من الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية الرسمية، ودرجة توافر متوسطة لدى أعضاء هيئة التدريس لسلوك المواطنة التنظيمية في الجامعات الأردنية الرسمية، واقترحت الدّراسة مجموعة من التوصيات، أهمها: عقد دورات لأعضاء هيئة التدريس وللقادة لشرح وتوضيح التمكين وفوائده.

ثانيًا: الدراسات الأجنبية:

سعت دراسة **Tabors (2019)** إلى التعرف على الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس العامة وعلاقته بالأداء المدرسي، وتم استخدام المنهج المزجي، وتكونت عينة الدراسة من (105) من المديرين تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مديري المدارس الثانوية في تكساس. وأكدت نتائج البيانات الكمية أن علاقة الذكاء العاطفي والأداء المدرسي لم تكن ذات دلاله إحصائية، ونتائج التحليل النوعي للبيانات أسفرت عن أن المديرين يعتقدون أن بناء العلاقات والتحفيز والالهام والمهارات التنظيمية والعواطف من أهم العوامل المؤثرة في الأداء المدرسي وأن معرفة المرء لمشاعره ومشاعر الآخرين وآلية التعامل معها من الأمور المساعدة على بناء العلاقات والقيادة الإيجابية.

وهدفت دراسة **Gregory (2016)** إلى تحديد ما إذا كانت هناك علاقة بين ممارسات القيادة الخادمة والذكاء العاطفي في المصارف التجارية الصغيرة داخل الولايات المتحدة، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي وهو الأكثر مناسبة لدراسة ما إذا كان مستوى الذكاء العاطفي مرتبطًا مع القيادة الخادمة، استهدفت الدّراسة القادة في المصارف الصغيرة داخل الولايات المتحدة المكوّنة من أكثر من 200 مؤسسة مالية، والتي تضم ما يقرب من 3000 مسؤول إداري، وقد شملت عيّنة الدّراسة اشتراك مائة قائد، حيث كان 47% من العيّنة من الإناث و53 % من الرجال، وتوصّلت الدّراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات القيادة لخادمة والذكاء العاطفي لدى القادة داخل الصناعة المصرفيّة الأمريكية، وأوصت الدّراسة بإجراء بحوث مستقبلية تهدف إلى مقارنة الأنماط الأخرى للقيادة بأنواع الذكاءات داخل القطاعات الأخرى في الولايات المتحدة.

فيما سعت دراسة **McCannon (2015)** إلى تحديد ما إذا كان الذكاء العاطفي ومكوناته يؤثر تأثيرًا دالًا على القيادة الخادمة، وإذا كانت سنوات الخدمة كمسؤول أثرت على الذكاء العاطفي وقيادة الخدمة، وتم إجراء تحليل ارتباطي لدراسة الذكاء العاطفي العام واثنين من أبعاد الذكاء العاطفي، وهما: حب الاختلاط، والانفعالية، وتم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وهو الأكثر مناسبة لدراسة ما إذا كان مستوى الذكاء العاطفي مرتبطًا مع القيادة الخادمة، وتكونت العيّنة من 438 من مديري المدارس ومساعديهم، في مقاطعة ميريلاند في الولايات المتحدة، ومن بين هذا العدد، وافق 103 من المشاركين على المشاركة في الدّراسة، وقد جُمعت البيانات من خلال استخدام استبانة تم تطبيقها على مديري المدارس ومساعديهم في مقاطعة في ميريلاند، وتوصلت الدّراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: أن نتائج هذه الدّراسة أيّدت النتائج التي توصّلت إليها الدراسات البحثية السابقة بشأن الذكاء العاطفي والقيادة الخادمة، وهي وجود علاقة إيجابية دالة بين الذكاء العاطفي وأبعاده وقيادة الخدمة، ولم تكن هناك علاقة دالة بين سنوات الخبرة والذكاء العاطفي وقيادة الخدمة.

وهدفت دراسة **Werner (2013)** إلى الكشف عما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية بين الذكاء العاطفي والقيادة الخادمة، وقد اعتمد الباحث في هذه الدّراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، وتكوّنت عيّنة الدّراسة من (140) قائدًا و(700) معلم من ولاية واشنطن، وأظهرت النتائج أن الأسلوب المتبع في القيادة من قبل المديرين هو عامل مهم في تفوّق المدرسة، وأظهرت أيضًا وجود علاقة ارتباطية قوية بين القيادة الخادمة والذكاء العاطفي، ٩٧٪ منها مرتبطة بتقييمات المعلّمين، و٧٤٪ منها مرتبطة بتقييمات المديرين.

كما سعت دراسة **Waddell (2009)** إلى الكشف عما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية بين الذكاء العاطفي والقيادة الخادمة، وقد اعتمد الباحث في هذه الدّراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، وقد تكونت عيّنة الدّراسة من (105) من قادة الجامعات والكنائس والوكالات الحكومية في الولايات المتحدة، وتوصّلت الدّراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين إسناد القيادة الخادمة والذكاء العاطفي للقائد، بالإضافة إلى أن تفسير البيانات كشف عن وجود فرق بنسبة ٥٧,٧٪ في القيادة الخادمة، يعزى إلى محصلة اختبار المرؤوسين في مقاييس EQ-360.

وكشفت دراسة **Herbst (2003)** عن مدى كفاءة المدارس التي يتم فيها ممارسة وتطبيق درجات أعلى من القيادة الخادمة، عن تلك المدارس التي تطبق درجات أقل من القيادة الخادمة، وقد استخدم الباحث في هذه الدّراسة المنهج الوصفي التحليلي، وشملت أدوات الدّراسة المتغيّرات المستخدمة لتحديد العلاقة بين القيادة الخادمة وفاعلية المدرسة، والأداة الأساسية لجمع البيانات هي الاستبانة، وتم جمع بيانات هذه الدّراسة من 24 مدرسة ثانوية في مقاطعة برووارد في فلوريدا، وقام الباحث بتزويد كل مدرسة بعدد 46 استبانة عن القيادة، يتم ملؤها من قبل مدير المدرسة، و5 مديرين مساعدين، و12 رئيس قسم، و28 معلّمًا، وقد تم توزيع عدد 1104 استبانات عن القيادة، وقد توصلت الدّراسة إلى أن المدارس التي تمارس درجات أعلى من القيادة الخادمة، يحقق الطلاب فيها معدل إنجاز أعلى من الطلاب في المدارس الأخرى التي لا تمارس القيادة الخادمة.

تعقيب على الدراسات السابقة:

أولًا: جوانب الاتفاق والاختلاف بين الدّراسات السابقة والدّراسة الحاليّة:

يتّضح من خلال استعراض الدراسات العربية والأجنبية، أهمية القيادة وتأثير الذكاء العاطفي على المديرين، كما أن هذه الدراسات تعددت وتنوّعت بتنوع الأهداف التي سعت إلى تحقيقها، ومن خلال تحليل هذه الدّراسات، يتضح ما يأتي:

1- تتفق الدّراسة الحالية باستخدامها للمنهج الوصفي الارتباطي مع دراسة Werner (2013) ودراسة Waddell (2009) وMcCannon (2015)، وGregory (2016) ودراسة غالي (2015) ودراسة عبد الفتاح وأبو سيف (2016) ودراسة إبراهيم (2013) ودراسة العفنان (2011) ودراسة الرقاد وأبو ديّة (2009).

2- تتّفق هذ الدّراسة مع الدّراسات السابقة في مجتمعها المكوّن من (قادة المدارس) مع دراسة الشمري (2016).

3- تتباين أهداف معظم الدراسات مع أهداف الدّراسة الحالية.

4- تختلف الدّراسة الحالية عن الدراسات السابقة في الحدود المكانيّة، حيث سيتم تطبيق الدّراسة الحالية على محافظة المذنب.

ثانيًا: أوجه الاستفادة من الدّراسات السابقة:

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة، حيث حاولت أن توظف كثيراً من الجهود السابقة للوصول إلى تشخيص دقيق للمشكلة ومعالجتها بشكل شمولي، ومن جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة مايلي:

1- التعرّف على المنهج المناسب لإجراء الدّراسة من خلال الدّراسات السابقة.

2- استفادت الدّراسة من الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري للدراسة.

3- استفادت الدّراسة الحالية من الدراسات السابقة في تحديد أبعاد متغيرات الدّراسة.

4- استفادت الدّراسة الحالية من الدراسات السابقة في بناء أداة الدّراسة.

5- وظفت الدراسة الحالية توصيات ومقترحات الدراسات السابقة في دعم مشكلة الدراسة وأهميتها.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

- **منهج الدّراسة:**

اعتمدت الدّراسة الحالية على استخدم المنهج الوصفي، والذي يحاول دراسة درجة ممارسة المديرات للذكاء العاطفي في المدارس بمحافظة المذنب من وجهة نظر المعلّمات، كونه يساعد في وصف الظاهرة محل الدّراسة.

- **مجتمع الدّراسة:**

يتكوّن مجتمع الدّراسة من جميع معلّمات مدارس البنات الحكوميّة (رياض أطفال-ابتدائي –متوسط - ثانوي) بمحافظة المذنب لعام 1439-1440هـ، والبالغ عددهن 840 معلمة تبعًا لإحصائية وزارة التعليم لعام.

- **عيّنة الدّراسة:**

1- عيّنة تقنين الأدوات (العيّنة الاستطلاعية):

تم التأكّد من صدق وثبات الاستبانة المستخدمة في الدّراسة الحالية بالتطبيق على55 معلمة كوّنت العيّنة الاستطلاعية، تم اختيارهن بطريقة عشوائية من نفس المجتمع الذي اختيرت عيّنة الدّراسة الأساسية منه.

2- عيّنة الدّراسة الأساسيّة:

تكوّنت عيّنة الدّراسة الأساسيّة من (264) من المعلّمات بمحافظة المذنب، وأخذت العيّنة بطريقة عشوائية، وتم استخدام معادلة روبرت ماسون حساب العينة حيث توزعت عيّنة الدّراسة كالآتي:

جدول (1) توزيع عيّنة الدّراسة وفقاً لمتغيّر المؤهل العلمي

	التكرار	النسبة المئوية
دبلوم	50	18,9
بكالوريوس	207	78.4
ماجستير فأعلى	7	2.7
المجموع	264	100

تبيّن من خلال نتائج الجدول (1) أن (78.4%) من العيّنة كان مؤهلهم العلمي بكالوريوس، وكان (18.6%) من العيّنة مؤهلهم العلمي دبلوم، وكان (2.7%) من العيّنة مؤهلهم العلمي ماجستير فأعلى، وهذا المتغيّر تم طرحه لمعرفة دور متغيّر المؤهل العلمي في دراسة الذكاء العاطفي، لدى مديرات المدارس بمحافظة المذنب من وجهة نظر المعلّمات.

جدول (2) توزيع عيّنة الدّراسة وفقاً لمتغيّر الخبرة في مجال التدريس

الخبرة	التكرار	النسبة المئويّة
أقل من 5 سنوات	29	11.0
من5 إلى أقل من10 سنوات	117	44.3
أكثر من 10 سنة	118	44.7
المجموع	264	100.0

تبيّن من خلال نتائج الجدول (2) أن (45%) من العيّنة كانت سنوات الخبرة لديهم أكثر من 10 سنوات، بينما (44%) من العيّنة كانت سنوات الخدمة لديهم من 5 إلى أقل من 10 سنوات، وأن (11%) من العيّنة كانت سنوات الخدمة لديهم أقل من 5 سنوات، وهذا المتغيّر تم طرحه لمعرفة دور متغير سنوات الخبرة في التدريس في دراسة الذكاء العاطفي لدى مديرات المدارس بمحافظة المذنب من وجهة نظر المعلّمات.

جدول (3) توزيع عيّنة الدّراسة بناءً على متغيّر المرحلة الدراسية

المرحلة الدراسية	التكرار	النسبة المئوية
رياض أطفال	13	4.9
ابتدائي	103	39.0
متوسط	55	20.8
ثانوي	93	35.2
المجموع	264	100.0

تبيّن من خلال نتائج الجدول (3) أن (39%) من معلمات المرحلة الابتدائية، بينما كان (35%) من العيّنة من معلمات المرحلة الثانوية، وكان (21%) من العيّنة من معلمات المرحلة المتوسطة، بينما كان (5%) من العيّنة من معلمات المرحلة رياض الأطفال، وهذا المتغيّر تم طرحه لمعرفة دور متغيّر المرحلة الدراسية في دراسة الذكاء العاطفي لدى مديرات المدارس بمحافظة المذنب من وجهة نظر المعلّمات.

أداة الدّراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدّراسة تم تطوير استبانة تضمنت (30) فقرة اعتمادًا على مراجعة الدراسات السابقة، وتكوّنت الاستبانة من قسمين رئيسين، هما:

القسم الأول: عبارة عن السمات الشخصية للمستجيب (المؤهل العلمي، الخبرة في التدريس، المرحلة الدراسيّة).

القسم الثاني: عبارة عن محاور الدّراسة:

محور الذكاء العاطفي ويتكون من (5) أبعاد:

- البُعد الأول: الوعي بالذات، ويتكوّن من (4) فقرات.
- البُعد الثاني: إدارة الانفعالات، ويتكوّن من (7) فقرات.
- البُعد الثالث: التحفيز والدافعيّة، ويتكوّن من (6) فقرات.
- البُعد الرابع: التعاطف، ويتكوّن من (7) فقرات.

- البُعد الخامس: المهارات الاجتماعية، ويتكوّن من (6) فقرات.

وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في إعداد أداة الدّراسة، حيث تبنّت الدّراسة المعيار الموضّح في الجدول (4)، للحكم على اتجاه كل فقرة عند استخدام مقياس ليكرت الخماسي، وذلك بالاعتماد بشكل رئيسي على قيمة الوسط الحسابي والوزن النسبي لتحديد مستوى الموافقة على فقرات ومحاور الدّراسة.

جدول (4) محكّمات تحديد درجة ممارسة مهارات الذكاء العاطفي، تبعًا للمتوسطات الموزونة

درجة التحقّق	ضعيفة جدًّا	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدًّا
الوسط الحسابي	أقل من 1.79	1.80 إلى 2.59	2.60 إلى 3.39	3.40 إلى 4.19	أكثر من 4.20
الوزن النسبي	أقل من 35.9%	36% إلى 51.9%	52%إلى 67.9%	68% إلى83.9%	أكثر من 84%

صدق وثبات الاستبانة:

أولًا: الصدق: للتحقّق من صدق الاستبانة الحالية، اعتمد على طريقتين الأولى هي: الصدق الظاهري (Face Validity)، حيث عرضت الاستبانة على مجموعة من المتخصصين الخبراء في المجال، أما الثانية فهي طريقة الاتساق الداخلي (Internal Consistency) والتي تقوم على حساب معامل الارتباط بين درجة العبارة والدرجة الكليّة للاستبانة أو المحور، وهو ما يتضح من الآتي:

1- **الصدق الظاهري (صدق المحكّمين):** عُرضت الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من المحكّمين والمحكّمات من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية، وبعض المشرفين والمعلّمات، وبلغ عدد المحكّمين (23) محكّمًا بالتخصصات الآتية: (إدارة تربوية- أصول التربية- علم النفس- مشرفين- معلمة لغة عربية)، وأوصى المحكّمون بمراعاة مجموعة من القواعد والنظر في الاستبانة وإبداء آرائهم حولها من حيث: مدى ارتباط كل عباراتها بالهدف من الاستبانة، ومدى وضوح العبارات وسلامة صياغتها اللغويّة وملاءمتها لتحقيق الهدف الذي وُضعت من أجله، واقتراح طرق تحسينها وذلك بالحذف أو إعادة الصياغة، وقدم المحكّمون ملاحظات قيّمة أفادت الباحثة، وأثرت الأداة وساعدت على إخراجها بصورة جيدة وملائمة، وتبيّن أن الأداة تقيس ما وضعت لقياسه.

2- **صدق الاتّساق الداخلي:** كذلك تم التحقّق من صدق الاستبانة عن طريق صدق الاتساق الداخلي، وذلك بحساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه هذه العبارة، فكانت معاملات الاتساق، كما هي موضحة بالجدول الآتي:

جدول (5) معاملات الارتباط بين عبارات كل بُعد من أبعاد الاستبانة والدرجة الكليّة للبُعد

بُعد الوعي بالذات		بُعد إدارة الانفعالات	
العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
1	**0,804	5	**0,683
2	**0,761	6	**0,779
3	**0,769	7	**0,560
4	**0,660	8	**0,812
		9	**0,858
		10	**0,834
		11	**0,858
بُعد التحفيز والدافعيّة.		بُعد التعاطف.	
العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
12	**0,749	18	**0,728
13	**0,768	19	**0,822
14	**0,822	20	**0,868
15	**0,868	21	**0,766
16	**0,877	22	**0,832
17	**0,859	23	**0,837
		24	**0,829

بُعد المهارات الاجتماعية.

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
25	**0,757	28	**0,864
26	**0,847	29	**0,853
27	**0,835	30	**0,751

** دالة إحصائيًّا عند مستوى 0,01

يتّضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجات عبارات أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائيًّا عند مستوى 0,01 تراوحت ما بين 0,72- 0.87 ، وهو ما يؤكد اتساق وتجانس عبارات كل بُعد فيما بينها، كذلك تمّ التأكّد من تجانس واتساق أبعاد الذكاء العاطفي بحساب معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد المختلفة للذكاء العاطفي والدرجة الكليّة لمحور الذكاء العاطفي، فكانت معاملات الارتباط كما هي موضّحة بالجدول الآتي:

جدول(6) معاملات الارتباط بين الأبعاد المختلفة للاستبانة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه

بُعد الوعي بالذات.	بُعد إدارة الانفعالات.
**0,790	**0,903
بُعد التحفيز والدافعيّة.	**بُعد التعاطف.**
**0,908	**0,889
بُعد المهارات الاجتماعيّة.	
**0,908	
**0,860	

** دالة إحصائيًّا عند مستوى 0,01**

يتّضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجات الأبعاد المختلفة للاستبانة في كل محور من محاورها والدرجة الكليّة للمحور الذي تنتمي إليه معاملات ارتباط موجبة، ودالة إحصائيًّا عند مستوى 0.01، وتراوحت ما بين 0,79 – 0,9 وهو ما يؤكّد اتساق وتجانس الجوانب المختلفة للذكاء العاطفي، فيما بينها.

ثانيًا: الثبات: تمّ التحقّق من ثبات درجات الأبعاد المختلفة للاستبانة الحالية باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ فكانت معاملات الثبات، كما هو موضح بالجدول الآتي:

جدول (7) معاملات ثبات ألفا كرونباخ لاستبانة الذكاء العاطفي

الذكاء العاطفي			
	الوعي بالذات	إدارة الانفعالات.	التحفيز والدافعيّة
معامل الثبات	0.740	0.884	0.893
البُعد	**التعاطف**	**المهارات الاجتماعيّة**	**المحور ككل**
معامل الثبات	0.913	0.873	0.927

يتّضح من الجدول السابق أن لمحاور الاستبانة وأبعادها المختلفة معاملات ثبات جيدة ومقبولة إحصائيًّا، ومما سبق يتضح أن للاستبانة مؤشرات إحصائية جيّدة، ويؤكد ذلك صلاحية استخدام الاستبانة في الدّراسة الحالية للتعرّف على الذكاء العاطفي لمديرات المدارس بمحافظة المذنب من وجهة نظر المعلّمات.

الأساليب الإحصائيّة المستخدمة:

في الدّراسة الحاليّة تمّ استخدام العديد من الأساليب الإحصائية باستخدام الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية SPSS كالآتي:

أولًا: للتأكّد من صدق وثبات أدوات الدّراسة تم استخدام:

1- معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation للتأكّد من صدق الاتساق الداخلي لأداة الدّراسة.
2- معامل ثبات ألفا كرونباخ Alpha Cronbach للتأكّد من ثبات أداة الدّراسة.

ثانيًا: للإجابة عن أسئلة الدّراسة تم استخدام:

3- التكرارات Frequencies والنسب المئوية Percent (الدرجات الوزنيّة) المتوسطات الموزونة Mean والانحرافات المعيارية Std.Deviation في الإجابة عن السؤالين الأول والثاني.
4- اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA في التعرّف على مدى اختلاف استجابات عيّنة الدّراسة حول ممارسة المديرات لمهارات الذكاء العاطفي باختلاف (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسيّة).
5- اختبار أقل فرق دال LSD كأسلوب للمقارنات البُعدية بين المجموعات في حالة دلالة تحليل التباين أحادي الاتجاه.

نتائج الدّراسة ومناقشتها:

النتائج الخاصة بالسؤال الأول ومناقشتها:

ما درجة ممارسة مديرات المدارس بمحافظة المذنب لمهارات الذكاء العاطفي من وجهة نظر المعلّمات؟

وللإجابة عن هذا السؤال، تم حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد عيّنة الدّراسة على كل عبارة من عبارات المحور الأول في الاستبانة والمتعلق بالذكاء العاطفي، ثم حساب الدرجة الوزنيّة (المتوسط الموزون) والانحرافات المعيارية لهذه الاستجابات، وذلك للحكم على درجة ممارسة مديرات المدارس بمحافظة المذنب لمهارات الذكاء العاطفي من وجهة نظر المعلّمات، فكانت النتائج كما يأتي:

أ- **بُعد الوعي بالذات:**

جدول (8) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الموزونة والانحرافات المعيارية لاستجابات عيّنة الدّراسة حول درجة ممارسة مهارات الذكاء العاطفي والمتعلّقة بالبُعد الأول: الوعي بالذات

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقّق	الترتيب
1	لدى المديرة القدرة على تجاهل مشاعرها السلبية في تعاملاتها مع المعلّمات.	3.6591	.93377	كبيرة	4
2	تعرف المديرة نقاط القوة والضعف لديها.	3.8258	.97494	كبيرة	2
3	لدى المديرة القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة أثناء إدارة الأزمات.	3.8182	.94179	كبيرة	3
4	تُظهر المديرة الثقة بذاتها وقراراتها عند اتخاذ القرارات.	4.2159	.86919	كبيرة جدًّا	1
	البُعد ككل	3.8797	.73219	كبيرة	

يتّضح من الجدول (8) أن درجة ممارسة مديرات المدارس بمحافظة المذنب لمهارات الذكاء العاطفي والمتعلقة ببُعد الوعي بالذات متحقّقة بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط للدرجات الكليّة في هذا البُعد 3.879 بانحراف معياري 0.73219، وهذا يدلّ على أن المديرات يتمتّعن بدرجة كبيرة من الوعي بالذات، فهن قادرات على تمييز مشاعرهن وأثرها على أفعالهن، وهو ما يتّفق إلى حد كبير مع دراسة (عبود، 2013) ودراسة (رزق والسيد، 2013) الذي يرى أن الوعي بالذات يزوّد الأفراد بالسيطرة الواسعة على الأحداث والذي يساعده على القيادة الفاعلة، ودراسة ملحم (2017)، وقد يعزى هذا الاتفاق إلى أن موقعهن القيادي يستلزم معرفتهن بذواتهن، فكون المديرة غير قادرة على فهم أفعالها وتصرفاتها وتحديد حاجتها يجعلها بالتالي غير قادرة على استقبال وفهم ردود أفعال الآخرين.

ب- **بُعد إدارة الانفعالات:**

جدول(9) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الموزونة والانحرافات المعياريّة لاستجابات عيّنة الدّراسة حول درجة ممارسة مهارات الذكاء العاطفي والمتعلقة بالبُعد الثاني: بُعد إدارة الانفعالات

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقّق	الترتيب
1	تتحكم المديرة بمشاعرها عند مواجهتها للمواقف الصعبة.	3.8333	0.95262	كبيرة	6
2	تمتلك المديرة القدرة على ضبط انفعالاتها والتحكّم بعواطفها.	3.8523	0.92131	كبيرة	5

3	تتمكّن المديرة من إيقاف التفكير بالمشكلات الخاصة بها.	3.9242	0.88607	كبيرة	2
4	تتقبل المديرة النقد البنّاء.	3.7765	1.13334	كبيرة	7
5	تفضّل المديرة مواجهة المشكلات وحلّها بموضوعية بدلًا من التهرّب منها.	3.8636	1.09108	كبيرة	4
6	تتمالك المديرة نفسها عندما يتم تهديدها والتهجّم عليها.	3.8826	0.97372	كبيرة	3
7	تتحلّى المديرة بالصبر وإن لم تحقق نتائج سريعة.	4	1.0019	كبيرة	1
	البُعد ككل	3.8761	0.79994	كبيرة	

يتضح من الجدول (9) أن درجة ممارسة مديرات المدارس بمحافظة المذنب لمهارات الذكاء العاطفي والمتعلّقة ببعد إدارة الانفعالات متحقّقة بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط للدرجات الكليّة في هذا البُعد: 3,876 بانحراف معياري 0,799، وهو ما يدلّ على أن المديرات يتمتعن بقدرة عالية على إدارة انفعالاتهن وضبطها، وقادرات على إدارة عواطفهن المختلفة ومشاعرهن السلبيّة، وتقبّل النقد والتفكير بموضوعية، حيث إنهن يمتلكن قدرة عالية على التكيّف مع الظروف والمواقف المختلفة، وكل ذلك ينعكس على سير العمل ومخرجاته، وهو ما يتّفق مع دراسة المنصوري (2012)، في حين جاءت متوسطة في دراسة (ملحم،2017) ومنخفضة في دراسة (الشمري،2016)، وقد يعود ذلك لكون الدّراسة طبقت على مديرات المدارس الأهلية التي لا تحرص عادة على معايير اختيار المديرين وتحرص عادة على رفع الإنتاجية بغض النظر عن مشاعر المعلمات.

ثالثًا: بُعد التحفيز والدافعية.

جدول (10) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الموزونة والانحرافات المعيارية لاستجابات عيّنة الدّراسة حول درجة ممارسة مهارات الذكاء العاطفي والمتعلقة بالبُعد الثالث: بُعد التحفيز والدافعية

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقّق	الترتيب
1	تبادر المديرة إلى اتخاذ القرارات لحل المشكلات فور ظهورها.	3.9697	1.00523	كبيرة	3
2	تجتهد المديرة من أجل النجاح في تأدية أعمالها.	4.3106	0.86444	كبيرة جدًّا	1
3	تتصف المديرة بالمثابرة.	4.1439	0.98762	كبير	2
4	تبتكر المديرة الجديدة لإنجاز الأعمال المختلفة.	3.8864	1.09716	كبير	4

5	تظهر المديرة الجوانب الإيجابيّة في الأعمال لتحفيز المعلّمات.	3.8447	1.09376	كبير	5
6	تعدّ المديرة الضغوط دافعًا نحو إنجاز الأعمال بكفاءة.	3.8068	1.10158	كبير	6
	البُعد ككل	3.9937	0.85637	كبير	

يتضح من الجدول (10) أن درجة ممارسة مديرات المدارس بمحافظة المذنب لمهارات الذكاء العاطفي والمتعلّقة ببُعد التحفيز والدافعية متحقّقة بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط للدرجات الكلية في هذا البُعد: 3.9937 بانحراف معياري 0.8563، وهو ما يدل على أن المديرات يتمتعن بنسب عالية من الدافعية الداخلية والحماس نحو الإنجاز، وهن يناضلن من أجل الوصول إلى التميز، واحتواء المشكلات والبحث عن حلول سريعة لها، وهو ما يتّفق مع دراسة (ملحم،2017) ودراسة المنصوري (2012) التي أظهرت تمتّع القائد بدرجة مرتفعة في بُعد التحفيز والدافعية.

رابعًا: بُعد التعاطف:

جدول(11) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الموزونة والانحرافات المعيارية لاستجابات عيّنة الدّراسة حول درجة ممارسة مهارات الذكاء العاطفي والمتعلقة بالبُعد الرابع: بُعد التعاطف

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقّق	الترتيب
1	تواسي المديرة المعلّمات في أحزانهن وإخفاقاتهن.	4.0114	1.11158	كبيرة	2
2	تمتلك المديرة الخبرة في إدارة المواهب في المدرسة.	3.7348	1.08119	كبيرة	6
3	تستطيع المديرة فهم مشاعر المعلّمات.	3.6742	1.068	كبيرة	7
4	تحترم المديرة مشاعر المعلّمات.	3.8902	1.13334	كبيرة	3
5	تقدم المديرة المساعدة للطالبات المحتاجات.	4.2424	0.93207	كبيرة جدًّا	1
6	تساعد المديرة العاملات على تخطي مشاعرهن السلبية.	3.7879	1.0611	كبيرة	5
7	تبحث المديرة عن الجانب الإيجابي بالآخرين.	3.8523	1.07731	كبيرة	4
	البُعد ككل	**3.8847**	**0.92175**	**كبير**	

يتضح من الجدول (11) أن درجة ممارسة مديرات المدارس بمحافظة المذنب لمهارات الذكاء العاطفي والمتعلقة ببُعد التعاطف متحقّقة بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط للدرجات الكلية في هذا البُعد: 3,8847 بانحراف معياري 0,92175، وهو ما يدل على قدرة المديرة على التعرّف على مشاعر المعلّمات وتفهّم وجهات نظرهن، والاهتمام بهن ومعرفة الحالات الانفعالية لهن من خلال النظر إلى وجوههن، والبحث عن الجوانب الإيجابية والسعي إلى تطوير

مواهبهن واستثمارها، وهو ما يتفق مع دراسة (ملحم،2017) ودراسة المنصوري (2012)، وقد يعود ذلك إلى طبيعة الجو الإسلامي الذي يسود البيئة المدرسيّة السعودية، فالإسلام يدعو إلى التعاطف والتراحم.

خامسًا: بُعد المهارات الاجتماعيّة:

جدول (12) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الموزونة والانحرافات المعيارية لاستجابات عيّنة الدّراسة حول درجة ممارسة مهارات الذكاء العاطفي والمتعلقة بالبُعد الخامس: بُعد المهارات الاجتماعيّة.

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة التحقّق	الترتيب
1	لدى المديرة القدرة على التأثير في المعلّمات.	3.8902	0.9707	كبير	4
2	تمتلك المديرة الخبرة في بناء فرق العمل.	3.8182	0.99289	كبير	5
3	تحرص المديرة على إقامة علاقات طيّبة مع المعلّمات.	4.0758	1.05095	كبير	2
4	تشارك المديرة في تنفيذ بعض البرامج بالمدرسة.	3.8106	1.18375	كبير	6
5	تدعم المديرة العلاقة بين أولياء الأمور وإدارة المدرسة.	4.0076	1.07156	كبير	1
6	تسعى المديرة إلى تفعيل المشاركة المجتمعيّة.	3.9886	1.11158	كبير	3
	البُعد ككل	**3.9318**	**0.88167**	**كبير**	

يتضح من الجدول (12) أن درجة ممارسة مديرات المدارس بمحافظة المذنب لمهارات الذكاء العاطفي والمتعلقة ببُعد المهارات الاجتماعية متحقّقة بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط للدرجات الكلية في هذا البُعد: 3.9318 بانحراف معياري 0.88167، وبناء على هذه النتيجة يتضح اهتمام وزارة التعليم عند تعيين المديرات بالعلاقات الإنسانية وضرورة توافر المهارة الاجتماعية لديهن والاتصال الفاعل، والذي يكفل بناء روابط جيّدة داخل بيئة العمل، وسعي المديرات إلى التعاون عند تنفيذ الأعمال من أجل تحقيق الأهداف التعليميّة، وهو ما يتفق مع دراسة (ملحم، 2017) ودراسة (المنصوري، 2012) إلا أنّها تختلف مع دراسة (الشمري، 2016) والتي طبّقت على المدارس الأهلية بالرياض، حيث أظهرت انخفاض بُعد المهارات الاجتماعية نظرًا لاختلاف معايير اختيار المديرة، والهدف المادي الذي تسعى المدارس الأهلية إلى تحقيقه بأعلى قدر بغض النظر عن العلاقات الإنسانية، ومجمل ما تمّ التوصل إليه في إجابة هذا السؤال والخاص بدرجة ممارسة مديرات المدارس بمحافظة المذنب لمهارات الذكاء العاطفي من وجهة نظر المعلّمات بمجالاتها المختلفة، يمكن تلخيصه في الجدول الآتي:

جدول (13) درجة ممارسة مديرات المدارس بمحافظة المذنب لمهارات الذكاء العاطفي

البعد	المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	درجة التحقّق	الترتيب
البُعد الأول: الوعي بالذات.	3.8797	.73219	كبيرة	4
البُعد الثاني: إدارة الانفعالات.	3.8761	0.79994	كبيرة	5
البُعد الثالث: التحفيز والدافعية.	3.9937	0.85637	كبيرة جدًّا	1
البُعد الرابع: التعاطف.	3.8847	0.92175	كبيرة	3
البُعد الخامس: المهارات الاجتماعية.	3.9318	0.88167	كبيرة	2
الدرجة الكلية لممارسة مهارات الذكاء العاطفي	3.9132	0.76236	كبيرة	

يتضح من الجدول (13) أن: درجة ممارسة مديرات المدارس بمحافظة المذنب لمهارات الذكاء العاطفي تحققت بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط للدرجات الكلية على هذا المحور من الاستبانة 3.913 بانحراف معياري 0.762، ويلاحظ أن أعلى الأبعاد في درجات الممارسة كانت في حالة بُعد التحفيز والدافعية، وجاءت متحققة بدرجة كبيرة جدًّا يليها بُعد المهارات الاجتماعية ثم بُعد التعاطف ثم بُعد الوعي بالذات ثم بُعد إدارة الانفعالات، وجاءت جميعها متحقّقة بدرجة كبيرة، وكانت متقاربة من حيث أوزانها النسبية، حيث جاءت بدرجة كبيرة جدًّا وكبيرة، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن هناك ارتباطًا وثيقًا بين المجالات الخمسة للذكاء العاطفي، فكل مجال يتكامل مع المجال الآخر لتكوين منظومة الذكاء العاطفي. وحصول بُعد التحفيز والدافعية على درجة كبيرة جدًّا وعلى المرتبة الأولى، قد يعود إلى أن المديرة تسعى إلى تحقيق أهداف محددة من بداية السنة الدراسية، ويكون لديها الحماس والمثابرة لتحقيق هذه الأهداف والقدرة على تأجيل إشباعها لحاجاتها في سبيل تحقيق الأهداف، وكذلك قد يعود إلى التوجّهات الأخيرة لوزارة التعليم بإعطاء المديرة المزيد من الصلاحيات التي تجعلها تتمتع بالدافعية لتحقيق الإنجازات المختلفة، وتشجيع وزارة التعليم للابتكار والإبداع والتميز وتخصيص مسابقات لتكريم المديرين المتميّزين.

ويتضح من الجدول السابق حصول بُعد إدارة الانفعالات على درجة كبيرة إلا أنه في المرتبة الخامسة والأخيرة، وقد يعود ذلك لقلّة الدورات التدريبية التي تساعد المديرات على إدارة انفعالاتهن، حيث يعدّ بُعد إدارة الانفعالات مهارة أعلى من الأبعاد الأخرى تحتاج إلى دورات وبرامج تدريبية، وقد يعود ذلك إلى كثرة الضغوط والمشاكل الإدارية التي تواجه المديرة.

وتتّفق هذه النتيجة جزئيًّا مع دراسة (ملحم،2017) ودراسة أبو ديّة (2009) ودراسة (المنصوري، 2012) إلا أنها تتعارض مع دراسة (الشمري، 2016) التي أظهرت ضعف مستوى الذكاء العاطفي الذي تتمتع به المديرات، وقد

يُعزى ذلك إلى كون العيّنة المستهدفة في دراسته كانت من مديرات المدارس الأهلية، واختلاف معايير اختيار المديرة والهدف المادي الذي تسعى المدارس الأهلية إلى تحقيقه بأعلى قدر بغض النظر عن العلاقات الإنسانية، أي تحرص عادة على رفع مستوى الإنتاجية بغض النظر عن مشاعر المعلمات.

النتائج الخاصة بالسؤال الثاني ومناقشتها:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول درجة ممارسة مديرات المدارس للذكاء العاطفي تُعزى للمتغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسيّة)؟

1- **بالنسبة لمتغيّر المؤهل العلمي:** تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA في الكشف عن دلالة الفروق في استجابات المعلّمات عيّنة الدّراسة حول الذكاء العاطفي والراجعة لاختلاف المؤهل التعليمي (دبلوم – بكالوريوس – ماجستير فأعلى)، فكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول الآتي:

جدول (14) دلالة الفروق في استجابات عيّنة الدّراسة حول درجة ممارسة مديرات المدارس للذكاء العاطفي تبعًا لاختلاف المؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.459	2	0.229	0.393	غير دالة
داخل المجموعات	152.393	261	0.584		
الكلي	152.852	263			

يتضح من الجدول السابق أنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المعلّمات حول ممارسة مديرات المدارس للذكاء العاطفي (الوعي بالذات، إدارة الانفعالات، التحفيز والدافعية، التعاطف، المهارات الاجتماعية) راجعة لاختلاف المؤهل العلمي للمعلمات، وعدم دلالة الفروق بين المعلّمات في المؤهل العلمي، يؤكد الاتفاق بين المعلّمات على اختلاف مؤهلاتهم العلميّة على درجة ممارسة مديرات المدارس لمهارات الذكاء العاطفي، وهو ما يتفق مع دراسة (صالح ،2009م)، حيث أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الذكاء العاطفي تعود لمتغيّر المؤهل العلمي، ويرجع ذلك إلى أن الذكاء العاطفي هو قدرات شخصية لا تتأثر بمستوى المؤهل العلمي، الذي قد يتمتع به الأشخاص، في حين تعارضت مع نتيجة الشهري (1430) والنمري (1430).

2- **بالنسبة لمتغيّر سنوات الخبرة:** تمّ استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA في الكشف عن دلالة الفروق في استجابات المعلّمات عيّنة الدّراسة حول الذكاء العاطفي، والراجعة لاختلاف سنوات

الخبرة (أقل من 5 سنوات – بين 5 إلى 10 سنوات- أكثر من 10 سنوات)، فكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول الآتي:

جدول (15) دلالة الفروق في استجابات عيّنة الدّراسة حول درجة ممارسة مديرات المدارس للذكاء العاطفي تبعًا لاختلاف سنوات الخبرة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمةF	مستوى الدلالة
بين المجموعات	5.495	2	2.748	4.866	0.01
داخل المجموعات	147.357	261	0.565		
الكلي	152.852	263			

يتضح من الجدول (15) أنه توجد فروق دالة إحصائيًا عند مستوى 0.01 في درجة ممارسة مهارات الذكاء العاطفي (الدرجة الكلية) لدى مديرات المدارس بمحافظة المذنب، راجعة لاختلاف سنوات الخبرة لعيّنة الدّراسة. وللتعرّف على الفروق ذات الدلالة بين مجموعات سنوات الخبرة المختلفة في ممارسة مهارات الذكاء العاطفي (الوعي بالذات، التحفيز والدافعية، التعاطف، المهارات الاجتماعية)، تمّ استخدام اختبار أقل فرق دال LSD كأسلوب للمقارنات البُعدية في حالة دلالة تحليل التباين أحادي الاتجاه، كما هو موضح بالجدول الآتي:

جدول (16) المقارنات البُعدية بين استجابات عيّنة الدّراسة حول درجة ممارسة مديرات المدارس للذكاء العاطفي تبعًا لاختلاف سنوات الخبرة

الذكاء العاطفي	سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات (م=4.2759)	بين 5-10 سنوات (م=3.7799)
الدرجة الكليّة	سنوات الخبرة	أقل من 5سنوات (م=4.2264)	بين 5-10 سنوات (م=3.7752)
	بين 5-10 سنوات (م=3.7752)	*0,451	
	10 سنوات فأكثر (م=3.973)		*0,197

يتضح من الجدول (16) ما يلي:

- **بالنسبة للدرجة الكليّة في الذكاء العاطفي:** أعلى المجموعات هن المعلّمات ذوات سنوات الخبرة الأقل من 5سنوات، حيث كانت هناك فروق دالة إحصائيًا عند مستوى0,05 بين هذه المجموعة ومجموعة ذوات سنوات الخبرة من5-10 سنوات، والفروق لصالح مجموعة سنوات الخبرة الأقل من 5سنوات، وكذلك كانت هناك فروق بين مجموعة ذوات الخبرة من 5-10 سنوات ومجموعة 10 سنوات فأكثر، وكانت هذه الفروق لصالح مجموعة سنوات الخبرة 10 سنوات فأكثر.

وبصفة عامة، يمكن استنتاج أن ذوات سنوات الخبرة الأقل من خمس سنوات هن أعلى المجموعات، أظهرن استجابات إيجابية حول مستوى الذكاء العاطفي لمديراتهن، يليهن مجموعة سنوات خبرة من 10 سنوات فأكثر، بينما أقل المجموعات هي مجموعة خبرة 5 سنوات لأقل من 10 سنوات أي أنه توجد فروق دالة إحصائيًا عند مستوى 0.01 في ممارسة مهارات الذكاء العاطفي (الدرجة الكلية) لدى مديرات المدارس بمحافظة المذنب، راجعة لاختلاف سنوات الخبرة لعيّنة الدّراسة، وهو ما يتفق مع دراسة (الشهري،1430هـ) ودراسة (مغربي، 2008) وصالح (2009).

3- **بالنسبة لمتغير المرحلة الدراسية:** تم استخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه One Way ANOVA في الكشف عن دلالة الفروق في استجابات المعلّمات عيّنة الدّراسة حول الذكاء العاطفي والراجعة لاختلاف المرحلة الدراسية (مرحلة رياض الأطفال- المرحلة الابتدائية- المرحلة المتوسطة – المرحلة الثانوية) وكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول الآتي:

جدول (17) دلالة الفروق في استجابات عيّنة الدّراسة حول درجة ممارسة مديرات المدارس للذكاء العاطفي تبعًا لاختلاف المرحلة الدراسية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمةF	مستوى الدلالة
بين المجموعات	3.995	3	1.332	2.326	غير دالة
داخل المجموعات	148.857	260	.573		
الكلي	152.852	263			

يتضح من الجدول (17) أنه: لا توجد فروق دالة إحصائيًا في ممارسة مهارات الذكاء العاطفي (الدرجة الكلية) لدى مديرات المدارس بمحافظة المذنب راجعة لاختلاف المرحلة التدريسية لعيّنة الدّراسة.

أهم نتائج الدّراسة:

- أن مستوى مهارات الذكاء العاطفي لمديرات المدارس بمحافظة المذنب مرتفع بدرجة كبيرة، حيث بلغ المتوسط للدرجات الكلية هو 3,9132 بانحراف معياري 0,76236.
- أن أعلى أبعاد الذكاء العاطفي كان بُعد التحفيز والدافعية، وجاء متحقّقًا بدرجة كبيرة جدًّا ثم بُعد المهارات الاجتماعية ثم بُعد التعاطف يليه بُعد الوعي بالذات، وأخيرًا بُعد إدارة الانفعالات وكانت جميعها متحققة بدرجة كبيرة.

- أن ذوات سنوات الخبرة الأقل من 5 سنوات هن أعلى المجموعات استجابات إيجابية حول مستوى الذكاء العاطفي لمديراتهن، تليهن مجموعة سنوات خبرة 10 سنوات فأكثر بينما أقل المجموعات هي مجموعة خبرة من 5 سنوات لأقل من 10 سنوات.
- لا توجد فروق دالة إحصائيًا في ممارسة مهارات الذكاء العاطفي (الدرجة الكلية) لدى مديرات المدارس بمحافظة المذنب راجعة لاختلاف المرحلة التدريسية لعيّنة الدّراسة.

التوصيات:

1- كشفت النتائج عن ذكاء عاطفي مرتفع لدى مديرات المدارس بمحافظة المذنب، مما يستدعي رعايته وتنميته عن طريق البرامج التوعوية والتدريبية.
2- مراعاة توافر مهارات الذكاء العاطفي للقادة كأحد المتطلبات الضرورية لشغل الوظائف القيادية.
3- الاهتمام بشروط تعيين القيادات التربوية وضرورة اجتياز المرشح لاختبارات مهارات الذكاء العاطفي كشرط أساسي لشغل الوظيفة.
4- إدراج مهارات الذكاء العاطفي ضمن البرامج التدريبية المقدمة إلى القيادات الإدارية في القطاع التعليمي.
5- وضع معايير خاصة لتقييم الذكاء العاطفي وإدراجها ضمن استمارة تقويم الأداء الوظيفي للقيادات التربوية.

البحوث المقترحة:

1- إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية والمتعلقة بذكاء المديرة العاطفي، وعلاقته بمتغيرات أخرى كالأداء الوظيفي والقيادة التحويلية والقيادة التشاركية.
2- إجراء دراسات أخرى مماثلة لهذه الدّراسة، في مناطق أخرى لمعرفة مستوى الذكاء العاطفي، ومقارنة نتائجها مع نتائج هذه الدّراسة.

قائمة المراجع:

أبو دية، عزيزة. (2009). *الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بتمكين أعضاء هيئة التدريس وسلوك المواطنة التنظيمية لديهم*، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك.

أبو عفش، إيناس شحتة. (2011). *أثر الذكاء العاطفي على مقدرة مدراء مكتب الأونروا بغزة على اتخاذ القرار وحل المشكلات*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية.

بظاظو، عزمي محمد. (2010). *أثر الذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي للمدراء العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأونروا*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية.

الحر، عبد العزيز محمد. (1438هـ). *القيادة في مدارس المستقبل*. مكتب التربية العربية لدول الخليج.

حسن، سالي علي. (2007). *الذكاء الوجداني لمعلمات رياض الأطفال*. دار المعرفة الجامعية.

الخضر، عثمان حمود. (2006). *الذكاء الوجداني*. شركة الإبداع الفكري للنشر والتوزيع.

الرسيني، منال عبدالله. (2020). الذكاء العاطفي لدى قائدات المدارس الأهلية من وجهة نظر المعلمات. المجلة السعودية للعلوم التربوية، (68)، 113-133.

الرقاد، هناء؛ وأبو دية، عزيزة. (2012). الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بتمكين أعضاء هيئة التدريس وسلوك المواطنة التنظيمية لديهم. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*،20(2)، 737-763.

رؤية المملكة العربية السعودية 2030، اقتصاد مزدهر فرصة مثمرة.http://vision2030.gov.sa

الشمري، راضي. (2016). درجة ممارسة أبعاد الذكاء العاطفي لدى القيادات التربوية في المدارس الأهلية بالرياض. *مجلة كلية التربية جامعة الأزهر*، (168)، 143-174.

الشهري، سعد محمد. (1430هـ). *الذكاء الوجداني وعلاقته باتخاذ القرارلدى عيّنة من موظفي القطاع العام والقطاع الخاص بمحافظة الطائف*، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية- جامعة أم القرى.

صالح، فاتن عبد الله. (2009). *أثر الذكاء الاصطناعي والعاطفي على جودة اتخاذ القرارات*، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال- جامعة الشرق الأوسط.

عبد العال، صلاح الدين؛ سحلول، وليد. (2014). نمذجة العلاقات السببية بين الذكاء الوجداني والسعادة والتحصيل الدراسي لدى طلبة الصف الثاني الثانوي العام. *مجلة رسالة التربية وعلم النفس*- السعودية، (47)، 189-216.

العتيبي، تركي كديميس. (2010). تصوّر مقترح لتوظيف الذكاء العاطفي في الرفع من فاعلية القيادة التربوية، *مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية*،2(1)،239-286.

العفنان، خلف رشود. (2011). *الذكاء العاطفي وعلاقته بالسلوك القيادي لدى الإداريين التربويين بمنطقة حائل في المملكة العربية السعودية*. [عرض ورقة]. المؤتمر العلمي العربي الثامن لرعاية الموهوبين والمتفوقين.. الموهبة والإبداع منعطفات مهمة في حياة الشعوب، المجلد الأول، الأردن: المجلس العربي للموهوبين والمتفوقين.

الغرايبة، سالم علي سالم. (2011). الذكاء العاطفي لدى الموهوبين والعاديين من طلبة المرحلة المتوسطة في منطقة القصيم: دراسة مقارنة. *مجلة الجامعة الإسلامية للبحوث الإنسانية*، 19(1)، 567-596.

القرنة، داود سليمان. (2016). *عن القيادة*. عمان: العبيكان.

مبيض، مأمون. (2008). الذكاء العاطفي والصحة العاطفية. مصر: المكتب الإسلامي.

محمد، أحمد طه. (2005). العلاقة بين الذكاء الوجداني والقيادة التربوية لمديري المدارس ونُظّارها ووكلائها كما يدركها المعلمون، *مجلة كلية التربية بالفيوم*، (3). 1-75.

محمد، مروة عبد المحسن؛ وعبد الغفار، محمد عبد القادر؛ وخليفة، مي السيد. (2016). فاعلية برنامج قائم على بعض القيم التربوية لتنمية الذكاء الوجداني لطفل ما قبل المدرسة (4-5) سنوات. *دراسات تربوية واجتماعية*، 22(2)، 355-404.

محمد، هدى شعبان؛ وحماد، محمد أحمد. (2012). فاعلية برنامج إرشادي لتنمية الذكاء الانفعالي لدى الطلاب الموهوبين منخفضي التحصيل الدراسي في منطقة نجران. *مجلة كلية التربية بجامعة بنها*، 23(92)، 97-150.

معهد الإدارة العامة. (1436هـ). مؤتمر القيادات الإدارية الحكومية في المملكة العربية السعودية. https://ipa.edu.sa/Arabic/Media/EventsConferences/Pages/Event26.aspx

المغازي، إبراهيم. (2004). *الذكاء الاجتماعي والوجداني والقرن الحادي والعشرون*.مكتبة الإيمان.

المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح. (2012). أثر الذكاء العاطفي للقادة على إدراك العاملين لفاعلية إدارة المعرفة بالكليات العاملة بجامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية، *مجلة التجارة والتمويل*، (3) .235-274.

مغربي، عمر عبد الله. (2008). *الذكاء الانفعالي وعلاقته بالكفاءة المهنية لدى عيّنة من معلمي المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة*، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.

ملحم، هبة محمد. (2017). *الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان وعلاقته بمستوى ممارستهم لعملية صنع القرار الأخلاقي من وجهة نظر المعلّمين*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط.

المنصوري، نعيم عبد الله. (2012). *علاقة الذكاء العاطفي لمديري ومديرات مدارس المرحلة الأساسية بمنطقة تبوك بالرضا الوظيفي للمعلمين والمعلّمات*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤته.

النمري، أحمد بن معتوق. (1430هـ). *الذكاء الوجداني وعلاقته بالسلوك القيادي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة الطائف*، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية- جامعة أم القرى.

Al-Jarrah, A., Al-Hindal, H.& Al-Zayed, S. (2021). The Predictive Ability of Emotional Intelligence and Conflict Management Strategies of Social Problem Solving Among Gifted Students, *Journal of studies and educational researches (JSER)*, Kuwait, 1(3), 158-210.

Coetzee, C., & Schaap, P. (2005) .The relationship between leadership behavior outcomes of leadership and emotional intelligence. Journal of Industrial Psychology, 31 (3), 31-38.

Goleman, D. (2009). Working with emotional intelligence. New York: Bloomsbury.

Goleman, D. (2011). Emotional intelligence. New York: Bantam.

Gregory, C. (2016). Relationship between Emotional Intelligence and Servant Leadership in Banking. Unpublished Ph D Thesis, Walden University, Minneapolis.

Kerr, R., Garvin, J., Heaton, N., Boyle, E. (2005). Emotional intelligence and leadership effectiveness. Leadership & Organization Development Journal, 27(4), 265-279.

McCannon, Jeanine.(2015). The relationship between emotional intelligence and servant leadership among public school Principals and assiĺt principals. Unpublished Ph D Thesis, Florida Atlantic University, Florida.

Obaid Hanan . (2021). Sensitivity of systems thinking in systems management and leadership, *BOHOUTH MAGAZINE*, 37, 57-68.

OBAID, H. (2021). "The impact of academic accreditation on the application of total quality in Jordan University", *Journal of studies and educational researches (JSER)*, Kuwait, 1(3), 221-251.

Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Emotional intelligence. Imagination Cognition and Personality, 9(3), 185–211.

Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Emotional intelligence. Imagination Cognition and Personality, 9(3), 185–211.

Tabors,C.M.(2019).Academic Dean' Emotional-Intelligence: A Quantitative Study Exploring the Relationship Between Academic Dean' Emotional-Intelligence and Their Leadership Effectiveness. [Proquest.LLC Ph.D] Hardin-simmons University.

Werner, K. (2013). An Examination of the Relationship between Emotional Intelligence and Servant Leadership Practices of Elementary Public School Principals in Washington State. Unpublished Ph.D.Thesis, Grand Canyon University. Arizona.