

الذكاء العاطفي وعلاقته بتطوير القدرات القيادية لدى مديري المدارس الثانوية بجدة من وجهة نظر المعلمين

خالد بن زهير الشمrani

باحث ماجستير، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية

Kha70led@hotmail.com

محمد بن أفران الفضيل

أستاذ مشارك بقسم الإدارة التربوية، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية

مُلخَصُ البَحْثِ

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على الذكاء العاطفي وتطوير القدرات القيادية لدى مديري المدارس الثانوية بجدة من وجهة نظر المعلمين. استخدم الباحثان المنهج الكمي المسحي الارتباطي السببي المقارن، وجمعت بيانات الدراسة باستخدام استبانة تكوّنت من (59) عبارة، حيث وزعت على عينة من المعلمين والمعلمات في المرحلة الثانوية في محافظة جدة. بلغ عدد المشاركين في الدراسة (526) معلمًا ومعلمة، وتوصلت النتائج إلى أن درجة الذكاء العاطفي ودرجة القدرات القيادية جاءت بدرجة موافقة (عالية). كما وجدت الدراسة أن هناك علاقة طردية (موجبة) قوية جدًا ذات دلالة إحصائية لدرجة الذكاء العاطفي، ودرجة القدرات القيادية لدى مديري المدارس الثانوية في جدة. وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة الذكاء العاطفي تُعزى إلى متغير الجنس، وكانت هذه الفروق لصالح المعلمات (الإناث). بينما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية نحو درجة القدرات القيادية تُعزى إلى متغير الجنس. وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية نحو درجة الذكاء العاطفي ودرجة القدرات القيادية تُعزى إلى متغيرين: المؤهل التعليمي وعدد سنوات الخبرة. وبناءً على تحليل نتائج الدراسة تم التوصل إلى عدد من المقترحات والتوصيات، ومن أهم هذه التوصيات: تدريب مديري المدارس على تطوير مهارات الذكاء العاطفي، وكيفية تطبيقها في القيادة التعليمية، وتقديم برامج تثقيفية وتوعوية لمديري المدارس حول أهمية الذكاء العاطفي في تحسين الأداء القيادي والتفاعل مع الفريق التعليمي والطلاب، وتبني استراتيجيات وأدوات تفويم لقياس وتقييم مستوى الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس، وتقديم الدعم والتطوير اللازم لتحسينه مما يساهم في تحقيق التطوير المهني العالي وتحسين المخرجات التعليمية.

الكلمات المفتاحية: الذكاء العاطفي، القدرات القيادية، مديري المدارس.

Identify emotional intelligence and its relationship to developing the leadership capabilities of secondary school principals in Jeddah from the teachers' point of view

Khalid bin Zuhair Al-Shamrani

Master's Researcher, King Abdulaziz University, Kingdom of Saudi Arabia
Kha70led@hotmail.com

Mohammed Aqroon Al-Fadheel

Associate Professor in the Department of Educational Administration, King Abdulaziz University, Kingdom of Saudi Arabia

Abstract

The purpose of this study was to determine the reality of the team's the study aimed to identify emotional intelligence and its relationship to developing the leadership capabilities of secondary school principals in Jeddah from the teachers' point of view. The researcher used the quantitative, causal, and comparative survey method, and the study data was collected using a questionnaire of 59 statements, which was distributed to a sample of male and female teachers at the secondary level in Jeddah Governorate. The number of participants in the study was 526 male and female teachers, and the results of the study concluded that the degree of emotional intelligence and the degree of leadership abilities came with a degree of agreement (high). The study also found that there is a very strong (positive) positive relationship with statistical significance to the degree of emotional intelligence and the degree of leadership abilities among secondary school principals in Jeddah Governorate. The study found that there were statistically significant differences in the degree of emotional intelligence attributed to the gender variable, and these differences were in Favor of (female) teachers. While the study found that there were no statistically significant differences regarding the degree of leadership abilities due to the gender variable. The study found that there were no statistically significant differences

regarding the degree of emotional intelligence and the degree of leadership abilities due to the variables of academic qualification and years of experience. Based on the analysis of the results of the study, a number of proposals and recommendations were reached, the most important of which are training school principals to develop emotional intelligence skills and how to apply them in educational leadership, providing educational and awareness programs for school principals about the importance of emotional intelligence in improving leadership performance and interaction with the educational team and students, Adopting strategies and evaluation tools to measure and evaluate the level of emotional intelligence of school principals and providing the necessary support and development to improve it, which contributes to achieving high professional development and improving educational outcomes.

Keywords: Emotional Intelligence, Leadership Abilities, School Principals.

المقدمة

يشهد العالم في هذا العصر الحديث الكثير من التطورات والمستجدات بشكل مستمر ومتسارع في كافة المجالات والجوانب المختلفة وبصورة خاصة في مجال التعليم؛ حيث للتعليم والمؤسسات التعليمية دور هام في ارتقاء المجتمعات وازدهارها (خان، 2020). والتعليم من الأوليات التي تهتم بها المجتمعات للنمو والتنمية والازدهار، ولا بد من معرفة أن التعليم يبني الفرد ويقوي مبادئه وذلك بالمعارف والمهارات والشجاعة على القيم والمبادئ والقيم بشكل متكامل وبذلك يجعل الفرد أكثر فعالية وإنتاجية من خلال المعارف التي يكتسبها. ولتصبح الدول متقدمة ومواكبة لهذا العصر وفي ظل التغييرات المصاحبة له، كان لا بد من الاهتمام بالتعليم وجعله في مقدمة أساسيات الأوليات للتقدم والنمو والارتقاء والتطوير وإحداث تغييرات فعالة وحيوية في المجتمع (الرسيني، 2020).

وفق ذلك، كان اهتمام المملكة العربية السعودية بالمنظومة التعليمية من خلال رؤية 2030، والتي وضعت التعليم من أهم التحاور الرئيسية في الرؤية، وتمسكت المملكة في ذلك على بناء عهد جديد وجيل متعلم يمكنه تحمل المسؤوليات والتكيف مع التغييرات، ومنح فرصة التعليم لجميع فئات المجتمع في بيئات تعليمية مناسبة، حيث أنشأت المملكة مجموعة من البرامج لبناء الفرد من خلال مجتمع فعال يوفر

الخدمات التعليمية بشكل متكامل ومستوى عالمي، ويعتبر برنامج تنمية الموارد البشرية أحد برامج رؤية المملكة 2030، ويهدف برنامج تنمية الموارد البشرية إلى تحقيق 16 هدفاً استراتيجياً من أهداف رؤية السعودية 2030 وذلك من خلال 89 مبادرة تعتمد على تطوير قاعدة تعليمية متينة ومرنة قائمة على تعزيز القيم، وتطوير المهارات وتحسين المخرجات التعليمية (رؤية 2030، 2015).

وبناءً على التغييرات في عصرنا الحالي يتطلب من مديري المدارس مهارات تتخطى مجرد الإشراف على التدريس والمناهج الدراسية، بل عليهم أيضاً توفير بيئة آمنة ومنظمة ومربطة بإضافة إلى الإحتياج إلى معارف مهارات تعتمد على تحليل البيانات، وتضمن أن يتعلم كل طالب في المدرسة، واستمرار التطوير والتدريب المهني للمعلمين في المدرسة، وتستوجب هذه المسؤوليات أجدادا في جميع الأجواب إلى نوع جديد من القادة وبشكل خاص مع وجود الكثير من الاضطرابات والأزمات العالمية والكوارث الطبيعية والمجتمعات غير الآمنة التي بالتأكيد تؤثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على البيئة التعليمية في المدرسة ومن فيها من طلاب ومعلمين، ولذلك، فإن التكيف والتوافق مع هذا النوع من البيئة الفعالة والحيوية المكثفة يتطلب من قادة المدارس توفير الدعم العاطفي للمعلمين. ونتيجة لذلك، أصبح دور مديري المدارس نحو قيادة المدرسة للنجاح أكثر تعقيدا ومتعددا الأبعاد، حيث ينبغي أن يكون مدراء المدارس قادرين على رعاية وتعزيز التعلم في مواجهة التغييرات المعقدة (الغافري، 2021).

إن المنظمات التعليمية التي تتطلع إلى الأداء التجريبي والتميز والإبداع ينبغي أن تتميز في القيادة ليتعكس ذلك بصورة إيجابية على أداء المعلمين، وبالتالي تحقق المنظمة أهدافها المنشودة بالشكل المناسب، وتعتبر القيادة حجر الأساس للعملية الإدارية ومن أهم الموارد في المنظمة التعليمية، وذلك يبرز من دورها في التأثير على جميع جوانب العملية الإدارية في المنظمة التعليمية، وذلك بتحديد الاستراتيجيات والأهداف والعلاقات التي تسعى لتحقيقها، كما يكون التميز في القيادة وذلك وجود قيادة قادرة ومؤهلة مدركة لحجم أصعب التحديات التي تواجهها، وفعالة في مواكبة التطورات والتغيرات المتسارعة والمحيطه واستثمارها لخدمة المنظمة التعليمية وذلك في سبيل وصوله لبيئة تعليمية فعالة وهو الهدف الذي تنشده جميع المنظمات التعليمية (الجهني، 2022).

إن هذا الدور الهام الذي يقع على عاتق قيادات المنظمات التعليمية في اتخاذ القرارات وتمكين المعلمين وفهم واستيعاب البيئة الداخلية والخارجية للمنظمات التعليمية والعمل على إيجاد مناخ وبيئة مناسبة وفعالة تعمل وتساعد على التميز والأرتقاء والتطور يبرز على ضرورة تطوير القيادات وإعدادهم بتزويدهم

بِالْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ وَالْمَهَارَاتِ الْحَدِيثَةِ الْمُنَاسِبَةِ، وَالَّتِي بَدَوْرَهَا تُسَاعِدُهُمْ عَلَى التَّقَدُّمِ وَالرُّقِيِّ بِالْمُنْتَظَمَةِ، وَتَحْقِيقِ التَّفَاعُلِ وَالتَّوَافُقِ الْإِجَابِيِّ مَعَ الْبَيْئَةِ الْمُحِيطَةِ، وَأَيْضًا يَنْبَغِي مَعْرِفَةُ أَفْضَلِ الْمُمَارَسَاتِ الْقِيَادِيَّةِ الْإِلَازِمَةِ لِتَحْقِيقِ أَهْدَافِ الْمُنْتَظَمَاتِ التَّعْلِيمِيَّةِ الْمُنْشُودَةِ، وَالتَّكْيِيفِ مَعَ عُنُورِ الْمَعْلُومَاتِيَّةِ الْحَدِيثَةِ الْمُسْتَمِرَّةِ وَالتَّأَقْلُمِ مَعَ التَّغْيِيرَاتِ وَمَعْرِفَتِهِ بِهَا وَتَعَامُلِهِ مَعَهَا بِكُلِّ ثِقَةٍ وَسُهولةٍ، وَكَذَلِكَ يَتَطَلَّبُ مِنَ الْقَائِدِ أَنْ يَكُونَ مِنَ الْمُبَادِرِينَ وَالْمُلْتَزِمِينَ وَذَلِكَ مِنْ أَجْلِ التَّأثيرِ عَلَى الْأَفْرَادِ الْعَامِلِينَ الْمُحِيطِينَ بِهِ (الْقَائِدِي، 2019).

وَالجَدِيرُ بِالذِّكْرِ، عِنْدَمَا يَسْتَطِيعُ الْقَائِدُ التَّرْبَوِيُّ التَّعَرُّفَ عَلَى عَوَاطِفِهِ الطَّبِيعِيَّةِ وَعَوَاطِفِ الْأَخْرِينِ فِي الْمُنْتَظَمَةِ التَّعْلِيمِيَّةِ، وَإِدْرَاكَهَا بِشَكْلِ سَلِيمٍ، وَفَهْمَ مَدَى تَأثيرِهَا عَلَى الْأَشْخَاصِ مِنْ حَوْلِهِ، وَلِذَلِكَ يَسْتَطِيعُ الْقَادَةُ الَّذِينَ يَتَمَتَّعُونَ بِمَعْدَلِ ذكاءٍ عَاطِفِيٍّ عَالٍ مِنَ السَّيْطَرَةِ عَلَى سُلُوكِيَّاتِهِمْ وَضَبْطِهَا، وَيُضِيحُ لَدَيْهِمْ فَعَالِيَّةً أَكْثَرَ مِنْ حَيْثُ مَعْرِفَةُ وَإِدَارَةُ عَوَاطِفِهِمْ وَمَشَاعِرِهِمْ الْخَاصَّةِ، وَإِدَارَةُ مَشَاعِرِ الْأَخْرِينِ أَيْضًا، وَكَلَّمَا كَانَتْ مَهَارَاتُ الذِّكاءِ الْعَاطِفِيٍّ مَرْتَفَعَةً لَدَى الْقَائِدِ التَّرْبَوِيِّ، كَلَّمَا كَانَتْ الْعَلَاقَاتُ التَّشْخِصِيَّةُ بَيْنَهُ وَبَيْنَ الْمُعَلِّمِينَ فِي الْمُنْتَظَمَةِ التَّعْلِيمِيَّةِ فَعَالَةً وَنَاجِحَةً بِشَكْلِ أَكْبَرَ (الْبَيْتِي، 2019). وَقَدْ لَاحَظَ بَعْضُ الْعُلَمَاءِ فِي عِلْمِ النَّفْسِ أَنَّ نَجَاحَ الْإِنْسَانِ وَتَقَدُّمَهُ فِي حَيَاتِهِ الطَّبِيعِيَّةِ أَوْ الْعَمَلِيَّةِ لَا يَعْتمِدُ عَلَى الذِّكاءِ الْعَقْلِيِّ فَقَطْ، بَلْ عَلَى مَهَارَاتِهِ وَصِفَاتِهِ الْمَعْرُوفَةِ بِاسْمِ الذِّكاءِ الْعَاطِفِيِّ، وَقَدْ بَدَأَ بَعْضُ الْعُلَمَاءِ بِاجْتِزَاءِ كَثِيرٍ مِنَ الدَّرَاسَاتِ الَّتِي تُمَكِّنُهُمْ مِنْ تَوْظِيفِ هَذَا النَّوعِ مِنَ الذِّكاءِ؛ مِنْ أَجْلِ فَهْمِ شَخْصِيَّةِ الْفَرْدِ، وَرَفْعِ مُسْتَوَاهُ فِي الْإِنْتِاجِ وَالْعَمَلِ، وَتَطْوِيرِ مَهَارَاتِهِ وَقُدْرَاتِهِ الْإِبْدَاعِيَّةِ وَالتَّعْلِيمِيَّةِ؛ وَذَلِكَ لِوَضْعِ قَوَاعِدٍ تَدْعَمُ الْفَرْدَ عَلَى التَّكْيِيفِ دَاخِلَ الْبَيْئَةِ الْعَمَلِيَّةِ وَالتَّعْلِيمِيَّةِ (سَلَامِي، 2016).

وَعَلَى ضَوْءِ مَا سَبَقَ، يَتَّضِحُ أَنَّ الذِّكاءَ الْعَاطِفِيَّ مُهِمٌّ جِدًّا لِنَجَاحِ مَدِيرِي الْمَدَارِسِ فِي أَدَائِهِمُ الْقِيَادِيَّ فِي كَافَّةِ الْمَجَالَاتِ، وَيَعْتَبَرُ الذِّكاءَ الْعَاطِفِيَّ وَقُدْرَةَ الْمُدِيرِ عَلَى الْقِيَادَةِ التَّرْبَوِيَّةِ مِنَ الْعُنَاصِرِ الْمُهْمَّةِ فِي تَحْدِيدِ نَجَاحِ الْمَدْرَسَةِ مِنْ عَدَمِهَا، عَلَى اعْتِبَارِ أَنَّهُمَا مِنْ أَهَمِّ الْمَتَطَلَّبَاتِ الَّتِي تُمَكِّنُ الْمُدِيرِينَ مِنْ أَدَاءِ مَهَامِهِمُ الْقِيَادِيَّةِ بِصُورَةٍ حَيَوِيَّةٍ وَفَعَالَةٍ، وَقَدْ أَكَّدَ الْعُلَمَاءُ عَلَى أَهْمِيَّةِ الدَّرَاسَاتِ التَّرْبَوِيَّةِ فِي خَلْقِ مَدَارِسَ فَعَالَةٍ، وَأَنَّ مَهَارَاتِ مَعْرِفَةِ الدَّاتِ وَمَعْرِفَةِ الْأَخْرِينِ تُسَاعِدُ فِي تَنْمِيَّةِ وَتَطْوِيرِ فَعَالِيَّةِ الْمُدِيرِينَ كَقَادَةِ تَرْبَوِيَّيْنِ. وَبِالرَّغْمِ مِنْ ذَلِكَ، فَإِنَّ دِرَاسَةَ عِلَاقَةِ الذِّكاءِ الْعَاطِفِيِّ بِالْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ التَّرْبَوِيَّةِ مَا زَالَ مَحْدُودًا عَلَى الْمُسْتَوَى الْعَرَبِيِّ، وَأَنْطَلَقًا مِنْ أَهْمِيَّةِ الْقِيَادَةِ التَّرْبَوِيَّةِ فِي فَعَالِيَّةِ الْمَدَارِسِ، وَأَهْمِيَّةِ الذِّكاءِ الْعَاطِفِيِّ فِي إِحْدَاثِ التَّوَازُنِ فِي الْمُنْتَظَمَةِ الْعَاطِفِيَّةِ لَدَى الْفَرْدِ وَمَا لَهُ مِنْ تَأثيرٍ إِجَابِيٍّ عَلَى فَعَالِيَّةِ الْقِيَادَةِ (سَلِيمَان، 2021). وَسَوْفَ تَرْتَكِزُ هَذِهِ الدَّرَاسَةُ عَلَى دِرَاسَةِ الذِّكاءِ الْعَاطِفِيِّ وَعِلَاقَتِهِ بِتَطْوِيرِ الْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ لَدَى مَدِيرِي الْمَدَارِسِ التَّائُوتِيَّةِ بِجَدَّةٍ مِنْ وَجْهِ نَظَرِ الْمُعَلِّمِينَ.

مُشْكَلَةُ الدَّرَاسَةِ

فِي ظِلِّ التَّغْيِرَاتِ الْحَالِيَةِ عَلَى الْمُجْتَمَعِ مِنْ قَوَانِينٍ وَلَوَائِحِ مُنْظَمَةِ لِلْعَمَلِ الْإِدَارِيِّ، وَمُتَطَلِّبَاتِ الْعَصْرِ مِنْ مَهَارَاتٍ وَسُلُوكِيَّاتٍ خَاصَّةٍ تُسَاعِدُ عَلَى نَجَاحِ الْمُنْظَمَةِ التَّعْلِيمِيَّةِ وَتَقْلِيلِ الْفَجْوَةِ بَيْنَ الْقَادَةِ وَمُعَلِّمِيهِمْ، وَمِنْ خِلَالِ عَمَلِ الْبَاحِثِ فِي إِحْدَى الْمُنْظَمَاتِ التَّعْلِيمِيَّةِ وَتَعَايُشِهِ مَعَ مُدْرَاءِ الْمُنْظَمَاتِ التَّعْلِيمِيَّةِ وَمَشَاكِلِهِمْ وَإِنْفِعَالِيَّتِهِمْ، يَتَّضِحُ أَنَّ هُنَاكَ الْكَثِيرَ مِنَ الْمَشْكَلَاتِ وَالتَّحْدِيَّاتِ الَّتِي تُوَاجِهُ الْأَفْرَادَ دَاخِلَ الْمُنْظَمَةِ التَّعْلِيمِيَّةِ سَوَاءً كَانُوا قَادَةً أَوْ مُعَلِّمِينَ، وَيَعُودُ ذَلِكَ بِشَكْلِ كَبِيرٍ إِلَى عَدَمِ إِمْتِلَاكِ الْكَثِيرِ مِنَ الْقِيَادَاتِ التَّرْبَوِيَّةِ لِلْمَهَارَاتِ وَالْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ، وَمِنْ أَهَمِّ هَذِهِ الْمَهَارَاتِ مَهَارَةُ الدَّكَاءِ الْعَاطِفِيِّ. وَلِذَلِكَ، لَمْ يَعُدْ كَافِيًا لِلْفَرْدِ أَنْ يَتَّقَصَّرَ ذَكَوُهُ عَلَى الدَّكَاءِ الْمَعْرِفِيِّ فَقَطْ، بَلْ أَصْبَحَتْ الْأَنْفِعَالَاتُ وَالْعَوَاطِفُ تُؤَثِّرُ بِشَكْلِ كَبِيرٍ وَفَعَالٍ وَحَيَوِيٍّ عَلَى تَفْكِيرِ الْفَرْدِ وَسُلُوكِيَّاتِهِ، وَتُعْتَبَرُ الْمُحَرِّكَ الرَّئِيسِيَّ لِرَغْبَاتِ الْفَرْدِ وَأَهْدَافِهِ وَمَدَى قُدْرَتِهِ عَلَى تَحْقِيقِ هَذِهِ الْأَهْدَافِ، وَالتَّصَرُّفِ بِطَرِيقَةٍ إِيْجَابِيَّةٍ فِي مُخْتَلَفِ الْمَوَاقِفِ (سُلَيْمَان، 2021).

وَيَتَمَيَّزُ الْقَادَةُ الَّذِينَ يَتَمَتَّعُونَ بِمَهَارَاتِ الدَّكَاءِ الْعَاطِفِيِّ بِثِقَّةٍ عَالِيَةٍ فِي النَّفْسِ وَالْقُدْرَةِ عَلَى حَلِّ الْمَشَاكِلِ وَإِيْجَادِ الْحُلُومِ، وَتَمَكُّنِهِمْ مِنْ إِدَارَةِ عَوَاطِفِهِمْ وَمَشَاعِرِهِمْ وَالتَّحَكُّمِ بِهَا، كَمَا يُمَكِّنُهُمْ أَيْضًا التَّعَامُلُ مَعَ الْمَوَاقِفِ الْيَوْمِيَّةِ الصَّعْبَةِ وَالْمَعْقَدَةِ بِفَعَالِيَّةٍ وَبِشَكْلِ مُنَاسِبٍ، وَيَحْظِي الْقَادَةُ التَّرْبَوِيُّونَ بِاحْتِرَامٍ كَبِيرٍ مِنْ مُعَلِّمِيهِمْ فِي الْعَمَلِ، وَذَلِكَ لِقُدْرَةِ الْقَادَةِ عَلَى التَّوَاصُلِ مَعَهُمْ وَتَفْهَمِ احتِيَاجَاتِ وَمَشَاعِرِ الْمُعَلِّمِينَ وَمُتَطَلِّبَاتِهِمْ. فِي الْوَاقِعِ أَصْبَحَتْ مَهَارَاتُ الدَّكَاءِ الْعَاطِفِيِّ تَحْظِي بِاهْتِمَامٍ مُتَزَايِدٍ فِي أَيَّامِنَا هَذِهِ، وَأَثْبَتَتِ الْعَدِيدُ مِنَ الْأَبْحَاحِ أَنَّ أَصْحَابَ الْمُسْتَوِيَّاتِ الْمُرْتَفِعَةِ مِنَ الدَّكَاءِ الْعَاطِفِيِّ يَتَّسِمُونَ بِأَدَاءٍ أَفْضَلَ مِنْ نُظَرَائِهِمْ مِنْ أَصْحَابِ الدَّكَاءِ الْعَاطِفِيِّ الْمُنْتَدِي، وَبِمِقْدَارٍ مَا يَتَمَتَّعُ بِهِ الْفَرْدُ مِنْ ذَكَاءٍ فِي التَّحَكُّمِ فِي عَوَاطِفِهِ وَمَشَاعِرِهِ وَسُلُوكِيَّاتِهِ يَسْتَطِيعُ النَّجَاحَ فِي حَيَاتِهِ، وَالسَّعْيَ قُدْمًا لِتَحْقِيقِ أَهْدَافِهِ وَأَهْدَافِ الْمُنْظَمَةِ التَّعْلِيمِيَّةِ الَّتِي يَنْتَمِي إِلَيْهَا (الْبِتَاتِي، 2019).

وَبِالرَّغْمِ مِنْ أَهْمِيَّةِ الَّتِي تَعُودُ عَلَى إِمْتِلَاكِ الْقَائِدِ التَّرْبَوِيِّ عَلَى قُدْرَاتٍ قِيَادِيَّةٍ خَاصَّةٍ وَمِنْهَا الدَّكَاءُ الْعَاطِفِيُّ، إِلَّا أَنَّهُ لَا يَزَالُ هُنَاكَ قِلَّةٌ مِنَ الْأَدْبِيَّاتِ الَّتِي إِهْتَمَّتْ بِدِرَاسَةِ الدَّكَاءِ الْعَاطِفِيِّ وَعِلَاقَتِهِ بِتَطْوِيرِ الْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ لِمُدْرَاءِ الْمَدَارِسِ، وَقَاعِدَةُ الْبَحْثِ حَوْلَ الدَّكَاءِ الْعَاطِفِيِّ وَعِلَاقَتِهِ بِتَطْوِيرِ الْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ لَا تَزَالُ فِي مَرَاوِحِهَا الْأُولَى، عَلَى الرَّغْمِ مِنْ أَنَّ الْحَقْلَ التَّرْبَوِيِّ مِنْ أَهَمِّ حُقُولِ الْمُجْتَمَعِ الَّتِي يَجِبُ أَنْ تُكُونَ إِدَارَتُهَا عَاطِفِيَّةً وَوَاعِيَّةً، وَهَذَا بِلَا شَكِّ مِنْ الْخُطُواتِ الْأَسَاسِيَّةِ لِتَطْوِيرِ الْعَمَلِيَّةِ التَّعْلِيمِيَّةِ لِمَعْرِفَةِ الْمُسْتَجِدَّاتِ الْحَالِيَّةِ لِلْمُتَغْيِرَاتِ فِي ظِلِّ تَوَجُّهِ الْحُكُومَةِ إِلَى تَطْوِيرِ الْمُنْظَمَاتِ وَالْبِيَّنَاتِ التَّعْلِيمِيَّةِ وَالْخِدْمَاتِ الْمُقَدَّمَةِ لَهَا، لِذَا بَرَزَ أَهْمِيَّةُ دِرَاسَةِ الْعِلَاقَةِ الْأَرْتِبَاطِيَّةِ بَيْنَ الدَّكَاءِ الْعَاطِفِيِّ وَالْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ لَدَى مُدْرَاءِ الْمَوْسَّسَاتِ التَّعْلِيمِيَّةِ فِي الْمَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ

(الْبُلُوْشِيَّةُ، 2007). وَبِالتَّالِي أَتَتْ هَذِهِ الدَّرَاسَةُ لِلتَّحَقُّقِ مِنَ الدَّوْرِ الَّذِي يُؤَدِّيهِ عِلَاقَةُ الدِّكَاةِ العَاطِفِيِّ فِي تَطْوِيرِ القُدْرَاتِ التَّرْبَوِيَّةِ لَدَى مُدِيرِي المَدَارِسِ فِي المَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ بِجَدَّةَ.

وَفِي ضَوْءِ مَا سَبَقَ، ظَهَرَتِ الحَاجَةُ لِإِجْرَاءِ هَذِهِ الدَّرَاسَةِ، وَتَتَلَخَّصُ مُشْكَلَتُهَا فِي السُّؤَالِ الرَّئِيسِيِّ التَّالِي: مَا هِيَ العِلَاقَةُ بَيْنَ الدِّكَاةِ العَاطِفِيِّ وَالقُدْرَاتِ القِيَادِيَّةِ لَدَى مُدِيرِي المَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ بِمُحَافَظَةِ جَدَّةَ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِ المَعْلَمِينَ؟ وَالَّذِي تَتَّبَعُ مِنْهُ الأَسْئَلَةُ الفُرْعَانِيَّةُ التَّالِيَةُ:

1. مَا دَرَجَةُ الدِّكَاةِ العَاطِفِيِّ لَدَى مُدِيرِي المَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ بِمُحَافَظَةِ جَدَّةَ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِ المَعْلَمِينَ؟
2. مَا دَرَجَةُ القُدْرَاتِ القِيَادِيَّةِ لَدَى مُدِيرِي المَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ بِمُحَافَظَةِ جَدَّةَ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِ المَعْلَمِينَ؟
3. هَلْ هُنَاكَ عِلَاقَةُ إِزْتِبَاطِيَّةٍ ذَاتُ دَلَالَةٍ إِحْصَائِيَّةٍ بَيْنَ دَرَجَةِ الدِّكَاةِ العَاطِفِيِّ وَدَرَجَةِ القُدْرَاتِ القِيَادِيَّةِ لَدَى مُدِيرِي المَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ بِمُحَافَظَةِ جَدَّةَ؟
4. هَلْ تُوجَدُ فُرُوقٌ ذَاتُ دَلَالَةٍ إِحْصَائِيَّةٍ بَيْنَ المَتَوَسَّطَاتِ الحِسابِيَّةِ لِاسْتِجَابَاتِ أَفْرَادِ العَيِّنَةِ نَحْوَ دَرَجَةِ الدِّكَاةِ العَاطِفِيِّ لَدَى مُدِيرِي المَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ بِمُحَافَظَةِ جَدَّةَ تُعْرَى إِلَى المَتَغَيَّرَاتِ (الجِنْسِ، المُوَهَّلِ التَّعْلِيمِيِّ، سَنَوَاتِ الخِبْرَةِ)؟
5. هَلْ تُوجَدُ فُرُوقٌ ذَاتُ دَلَالَةٍ إِحْصَائِيَّةٍ بَيْنَ المَتَوَسَّطَاتِ الحِسابِيَّةِ لِاسْتِجَابَاتِ أَفْرَادِ العَيِّنَةِ نَحْوَ دَرَجَةِ القُدْرَاتِ القِيَادِيَّةِ لَدَى مُدِيرِي المَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ بِمُحَافَظَةِ جَدَّةَ تُعْرَى إِلَى المَتَغَيَّرَاتِ (الجِنْسِ، المُوَهَّلِ التَّعْلِيمِيِّ، سَنَوَاتِ الخِبْرَةِ)؟

أَهْدَافُ الدَّرَاسَةِ

1. التَّعَرُّفِ عَلَى دَرَجَةِ الدِّكَاةِ العَاطِفِيِّ لَدَى مُدِيرِي المَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ بِمُحَافَظَةِ جَدَّةَ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِ المَعْلَمِينَ.
2. التَّعَرُّفِ عَلَى دَرَجَةِ القُدْرَاتِ القِيَادِيَّةِ لَدَى مُدِيرِي المَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ بِمُحَافَظَةِ جَدَّةَ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِ المَعْلَمِينَ.
3. التَّعَرُّفِ عَلَى العِلَاقَةِ بَيْنَ دَرَجَةِ الدِّكَاةِ العَاطِفِيِّ وَدَرَجَةِ القُدْرَاتِ القِيَادِيَّةِ لَدَى مُدِيرِي المَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ بِمُحَافَظَةِ جَدَّةَ.

4. الكشْفِ عَنِ الْفُرُوقِ بَيْنَ مُتَوَسِّطَاتِ إِجَابَاتِ الْمُعَلِّمِينَ وَالْمُعَلَّمَاتِ حَوْلَ دَرَجَةِ الذِّكَاةِ الْعَاطِفِيِّ لَدَى مُدِيرِي الْمَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ بِمُحَافَظَةِ جِدَّةَ تُعَزَى إِلَى مُتَعَيَّرَاتِ الْجِنْسِ، الْمُؤَهَّلِ التَّعْلِيمِيِّ، سَنَوَاتِ الْخِبْرَةِ.
5. الكشْفِ عَنِ الْفُرُوقِ بَيْنَ مُتَوَسِّطَاتِ إِجَابَاتِ الْمُعَلِّمِينَ وَالْمُعَلَّمَاتِ حَوْلَ دَرَجَةِ الْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ لَدَى مُدِيرِي الْمَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ بِمُحَافَظَةِ جِدَّةَ تُعَزَى إِلَى مُتَعَيَّرَاتِ الْجِنْسِ، الْمُؤَهَّلِ التَّعْلِيمِيِّ، سَنَوَاتِ الْخِبْرَةِ.

أَهْمِيَّةُ الدَّرَاسَةِ

1. قد تُسَهِّمُ هَذِهِ الدَّرَاسَةُ بِإِضَافَةٍ جَدِيدَةٍ لِسَدِّ الْفَجَوَاتِ بَيْنَ الْأَدْبِيَّاتِ الْعَرَبِيَّةِ فِي الذِّكَاةِ الْعَاطِفِيِّ وَعَلاَقَتِهِ بِتَطْوِيرِ الْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ لَدَى مُدِيرِي الْمَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ، حَيْثُ فِي حُدُودِ أَطْلَاعِ الْبَاحِثِ، لَا تُوجَدُ دِرَاسَاتٌ تَهْتَمُ بِهَذِهِ الْعِلَاقَةِ.
2. نَسْتَمِدُّ الدَّرَاسَةَ الْحَالِيَّةُ أَهْمِيَّتَهَا مِنْ اِهْتِمَامِ الْمَمْلَكَةِ فِي تَطْوِيرِ النُّظْمِ التَّعْلِيمِيَّةِ وَفُقَى رُؤْيَةِ 2030 لِلْمَمْلَكَةِ الْعَرَبِيَّةِ السُّعُودِيَّةِ، وَالَّتِي تَهْدَفُ لِإِنْبَاءِ جِيلٍ مُتَعَلِّمٍ قَادِرٍ عَلَى الْمُنَافَسَةِ عَالَمِيًّا.
3. تَأْتِي الدَّرَاسَةُ اسْتِجَابَةً لِتَوَجُّهَاتِ وَزَارَةِ التَّعْلِيمِ فِي الْمَمْلَكَةِ الْعَرَبِيَّةِ السُّعُودِيَّةِ فِي بِنَاءِ قَادَةِ تَرْبَوِيَّيْنِ، وَتَحْسِينِ أَدَاءِ الْكَوَادِرِ الْبَشَرِيَّةِ مِهْنِيًّا، لِرَفْعِ الْمُخْرَجَاتِ التَّعْلِيمِيَّةِ.
4. تَرْوِيْدُ أَصْحَابِ الْعِلَاقَةِ وَصُنَاعِ الْقَرَارِ فِي وَزَارَةِ التَّعْلِيمِ فِي الْمَمْلَكَةِ الْعَرَبِيَّةِ السُّعُودِيَّةِ بِوَاقِعِ تَطْبِيقِ أُنْبَعَادِ الذِّكَاةِ الْعَاطِفِيِّ وَالْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ لَدَى مُدِيرِي الْمَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ.
5. تَرْوِيْدُ أَصْحَابِ الْعِلَاقَةِ فِي الْمَكَاتِبِ الْإِشْرَافِيَّةِ بِوَزَارَةِ التَّعْلِيمِ بِمَدَى عِلَاقَةِ الذِّكَاةِ الْعَاطِفِيِّ بِتَطْوِيرِ الْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ لَدَى مُدِيرِي الْمَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ، وَتُسَاعِدُهُمْ عَلَى تَطْوِيرِ وَتَنْمِيَةِ الْإِدَارَاتِ الْمَدْرَسِيَّةِ.

حُدُودُ الدَّرَاسَةِ

- الْحُدُودُ الْمَوْضُوعِيَّةُ: التَّعَرُّفُ عَلَى الذِّكَاةِ الْعَاطِفِيِّ وَعَلاَقَتِهِ بِتَطْوِيرِ الْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ لَدَى مُدِيرِي الْمَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ، وَمُتَطَلِّبَاتِ تَطْبِيقِهِ وَأُنْبَعَادِهِ.
- الْحُدُودُ الْبَشَرِيَّةُ: مُعَلِّمُو وَمُعَلَّمَاتُ الْمَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ.
- الْحُدُودُ الْمَكَانِيَّةُ: الْمَدَارِسُ الثَّانَوِيَّةُ التَّابِعَةُ لِإِدَارَةِ تَعْلِيمِ مُحَافَظَةِ جِدَّةَ.
- الْحُدُودُ الزَّمَنِيَّةُ: الْفَصْلُ الدَّرَاسِيُّ الثَّانِي مِنَ الْعَامِ الدَّرَاسِيِّ 1445هـ.

مُصْطَلَحَاتِ الدَّرَاسَةِ

الدَّكَاءُ العَاطِفِيُّ: Emotional Intelligence

تَعَدَّدَتِ التَّعَارِيفُ الخَاصَّةُ بِالدَّكَاءِ العَاطِفِيِّ، حَيْثُ يَرَى البَعْضُ أَنَّهُ مَقْدِرَةُ الفَرْدِ عَلى فَهْمِ مَشاعِرِهِ الدَّائِيَّةِ وَمَشاعِرِ الآخَرِينَ وَالنَّظَرُ فِي هَذِهِ المَشاعِرِ عِنْدَ حَلِّ المُشكَلاتِ وَاتِّخاذِ القَرارِ (الخَالِدِي وَالسُّبَيْلِ، 2016). كَمَا يُعَرَّفُ الدَّكَاءُ العَاطِفِيُّ بِأَنَّهُ مَقْدِرَةُ الفَرْدِ عَلى إِدراكِ مَشاعِرِهِ وَالسَّيْطَرَةَ عَلَيَّهَا بِجانِبِ فَهْمِ مَشاعِرِ الآخَرِينَ كَذَلِكَ، وَالتَّعَامُلِ مَعَهُمْ بِصُورَةٍ مُناسِبَةٍ، وَهَذِهِ المَهارةُ تُؤدِّي إِلى نِجاحِهِ فِي حَياتِهِ المِهْنِيَّةِ (العَظِيمِي وَالبُشراوِي، 2019). كَمَا عَرَّفَتِ الحَنِيطِي وَالدُّورِي (2018) الدَّكَاءَ العَاطِفِيَّ بِأَنَّهُ قُدْرَةُ الفَرْدِ عَلى إِدراكِ انْفِعالاتِهِ وَمَشاعِرِهِ الدَّائِيَّةِ مَعَ إِدراكِهِ وَوَعْيِهِ بِمَشاعِرِ الآخَرِينَ وَفَهْمِها بِصُورَةٍ واضِحَةٍ. وَذَكَرَ البَعْضُ أَنَّ الدَّكَاءَ العَاطِفِيَّ يُعَبَّرُ عَن مَعْرِفَةِ الفَرْدِ بِانْفِعالاتِهِ، وَآلِي تُمكِّنُهُ مِنَ المَقْدِرَةِ عَلى التَّحكُّمِ وَالسَّيْطَرَةَ عَلى هَذِهِ الانْفِعالاتِ، كَمَا أَنَّها تُحَفِّزُهُ وَتُشجِّعُهُ عَلى الحِكْمَةِ فِي عَلاقَتِهِ الإِنسانِيَّةِ، حَيْثُ يُعَدُّ الدَّكَاءُ العَاطِفِيُّ مِفْتاحَ النِّجاحِ لِحَيَاةِ الشَّخْصِيَّةِ وَالعَمَلِيَّةِ عَلى حَدِّ سِوَاءِ (عِوادات وَكَراسنَة، 2017).

القُدْرَاتُ القِيادِيَّةُ: Leadership Abilities

تُعَرَّفُ القُدْرَاتُ القِيادِيَّةُ بِأَنَّها مَجْمُوعَةٌ مِنَ الخِبراتِ وَالْمَهارةِ وَالأساليبِ وَالْمَهارةِ الشَّخْصِيَّةِ وَالإِنسانِيَّةِ وَالقَبِيَّةِ وَالْفِكْرِيَّةِ الَّتِي يَجِبُ تَوْفُّرُها فِي القادَةِ التَّربُويِّينَ فِي المُنظَّماتِ التَّعْلِيمِيَّةِ، وَالَّتِي تَجْعَلُهُم يُؤدُّونَ المَهامَ الإِداريَّةَ بِالشَّكْلِ المَطْلُوبِ مِنْهُمْ، وَانْجَازَها لِتَحقيقِ أَهْدافِ المُنظَّمَةِ التَّربُويَّةِ (أبو سَلْحَة، 2019). بَيْنَما يُضَيِّفُ عِيدُ (2011) بِأَنَّها مَقْدِرَةُ القادَةِ عَلى إِحْداثِ التَّوافِقِ بَيْنَ المُعَلِّمينَ فِي المُنظَّمَةِ التَّعْلِيمِيَّةِ وَالبيئَةِ الدَّاخلِيَّةِ وَالخارجِيَّةِ المُحيطَةِ بِالمُنظَّمَةِ التَّعْلِيمِيَّةِ، بِحَيْثُ يَجْعَلُ مِنْ هَذِهِ البيئَةِ التَّعْلِيمِيَّةِ دافِعِيَّةً وَقُوَّةً لِتَحقيقِ أَهْدافِ المُنظَّمَةِ التَّعْلِيمِيَّةِ المَنشُودَةِ. كَمَا تُعَرَّفُ بِأَنَّها أَفضَلُ أداءِ يَحْصُلُ عَلَيَّهِ القائدُ فِي مَجالِ المَعارِفِ وَالْمَهارةِ الإِداريَّةِ وَالقِيادِيَّةِ اللَّازِمَةِ لِأداءِ العَمَلِ بِكُلِّ كِفاءَةٍ وَمُرُونَةٍ وَفَعالِيَّةٍ عالِيَةٍ لِتَحقيقِ أَهْدافِ المُنظَّمَةِ المَرْجُوةِ (الثَّبِيَّي، 2019).

مُديرُ المَدْرَسَةِ: School Principal

يُمْكِنُنا تَعْرِيفُ مُديرِ المَدْرَسَةِ بِأَنَّهُ الفَرْدُ الَّذِي يَقُومُ بِإِدارَةِ العَمَلِيَّةِ التَّعْلِيمِيَّةِ التَّعْلِيمِيَّةِ فِي المَدْرَسَةِ، وَتَسْخِيرِ كافَّةِ المُتَطَلِّباتِ سِوَاءِ كَانَتْ تَنْظِيمِيَّةً أَوْ تَنْفِيدِيَّةً أَوْ تَقْويمِيَّةً أَوْ تَطْويرِيَّةً لِلْمُنظَّمَةِ التَّعْلِيمِيَّةِ، وَمُتَابَعَتِها وَدِرَاسَةِ كافَّةِ التَّحَدِّياتِ وَالصُّعُوباتِ وَالْمُشكَلاتِ الَّتِي تُواجِهُ المَدْرَسَةَ فِي الجِوانِبِ الإِداريَّةِ وَالْمالِيَّةِ وَالْفَنِّيَّةِ وَإِيجادِ

الحلول، والإشراف بشكل عام على جميع المعلمين والطلاب والمرافق المدرسية للمنظمة التربوية (النادي والشطناوي، 2023).

الإطار النظري والدراسات السابقة المحور الأول: الذكاء العاطفي

مفهوم الذكاء العاطفي:

تعددت مفاهيم وتعريفات الذكاء العاطفي من قبل الباحثين في عدة مجالات وجوانب مختلفة وذلك حسب نظرياتهم وتوجهاتهم لهذا المفهوم؛ لنظرة بعض الباحثين إلى أن الذكاء العاطفي مجرد قدرات، في حين أنه في الناحية الأخرى، اتجه آخرون إلى اعتباره مجرد سمات شخصية ومهارات اجتماعية وظيفية. ويُعتبر أبرز من ذهب إلى أن الذكاء العاطفي مجموعة من القدرات ماير وسالوفي (1990) Mayer & Salovey حيث يُعرفانه بأنه: مقدرة الفرد على الفهم والإدراك للإنفعالات والتحكم بهذه الإنفعالات وأيضا التعبير عن هذه الإنفعالات، والمقدرة على فهم مشاعر الآخرين معها (كما ورد في الشايع، 2019).

أهمية الذكاء العاطفي:

يُعتبر الذكاء العاطفي من أهم السمات الأساسية للقائد التربوي ومدير المدرسة الناجح؛ حيث إن قدرة القائد على التأثير لها أثر كبير على المعلمين والأفراد، وهي الصفة الأهم في القيادة، ولذلك أصبح استئثار وتطوير الذكاء العاطفي مهماً وحاجة ماسة، في ظل التغييرات الحديثة والمستمرّة، وسنوضح أهميته بحسب ما أشار إليه جراي (2011) GRAY من خلال النقاط التالية (كما ورد لدى نصر، 2017)، وهي كالآتي:

1. يزيد الذكاء العاطفي من دافعية العمل لدى المعلمين والأفراد وتخفيفهم وتشجيعهم، ومن خلال ذلك يتمكّن المعلمون والأفراد من التطور والنمو والارتقاء.
2. يُفيد الذكاء العاطفي في رفع والارتقاء بمستوى أداء وفعالية القيادة، وعمليّات الإصلاح في المدرسة وتمكين القائد منها.
3. يُوفّر الذكاء العاطفي تحسين المناخ المناسب للعمل بين المعلمين والأفراد، وارتقاء مستوى الأداء، ورفع وتعزيز الإنتاجية، والارتقاء بمعادل الطلاب، وتنمية مهاراتهم، ورفع مستوى أدائهم، وضبط سلوكياتهم وأنفعالاتهم.

4. يُسَاعِدُ الذِّكَاءُ العَاطِفِيُّ عَلَى اسْتِثْرَارِ العَلَاقَاتِ الإِنْسَانِيَّةِ وَالاجْتِمَاعِيَّةِ بَيْنَ المُعَلِّمِينَ وَالْأَفْرَادِ فِي المَدْرَسَةِ.
5. يُسَاعِدُ الذِّكَاءُ العَاطِفِيُّ القَائِدَ فِي فَهْمِ المَعْوَقَاتِ وَالتَّغْيِيرَاتِ الحَدِيثَةِ وَالمُنْسَارِعَةِ، وَقُدْرَتِهِ عَلَى تَقْلِيلِ دَرَجَةِ حِدَّتِهَا سِوَاءَ كَانَتْ هَذِهِ التَّغْيِيرَاتِ دَاخِلِ أَوْ خَارِجِ المُنْظَمَةِ، وَمِمَّا ذُكِرَ نَجِدُ أَنَّ الذِّكَاءَ العَاطِفِيُّ يُؤَدِّي بِشَكْلِ وَاضِحٍ عَلَى أَدَاءِ القَائِدِ التَّرْبَوِيِّ وَقُدْرَاتِهِ القِيَادِيَّةِ الإِدَارِيَّةِ، وَهُوَ الأَسَاسُ فِي عَمَلِهِمُ الإِدَارِيِّ فِي مَدَارِسِهِمْ، وَهَذَا مَا قَدْ يَكُونُ لَهُ الأَثَرُ الكَبِيرُ عَلَى تَطْوِيرِ أَدَاءِ القَادَةِ التَّرْبَوِيِّينَ فِي مُخْتَلَفِ مَجَالَاتِ أَعْمَالِهِمْ.

أنواع الذكاء العاطفي:

هناك عدة أنواع للذكاء العاطفي ذكرها عبد الحق (2008)، سنوضحها في النقاط التالية:

1. **الذكاء اللغوي:** وهو قدرة الفرد على استخدام اللغة ومعاني الكلمات والقدرة على حسن الإلقاء والقدرة على نقل المفاهيم بطريقة واضحة.
2. **الذكاء المنطقي (الرياضي):** وهو قدرة الفرد على التفكير المنطقي والتعرف على العلاقات المنطقية بين الأحداث والمواقف والتفكير المجرد بما فيه استعمال الأرقام والتصنيف، والاستنباط وحل المشكلات؛ وأيضا قدرة الفرد على معرفة مجالات القوة والضعف في شخصية الفرد والوعي بحالاته العاطفية، والقدرة على ضبط إنفعالاته والتشجيع الذاتي.
3. **الذكاء الاجتماعي:** وهو قدرة الفرد على الملاحظة ومعرفة بالفروق بين الناس من ناحية طباعهم ومزاجهم ودوافعهم واحتياجاتهم ورغباتهم.
4. **الذكاء المكاني:** يتمثل ذلك في سعة إدراك الفرد للعالم، والقدرة على التصور ومعرفة الاتجاهات وتقدير المسافات.
5. **الذكاء البدني:** وهو قدرة الفرد على التحكم في حركات الجسم من ناحية، والقدرة العقلية من ناحية أخرى للتعبير عن الأفكار والعواطف.
6. **الذكاء البيئي:** وهو القدرة على معرفة البيئة وما فيها من حيوانات ونباتات والقدرة على تصنيفها.

نظريّة جولمان Goleman للدّكاء العاطفيّ:

اعتمد جولمان Goleman في بناء نموذج له للدّكاء العاطفيّ على عمل ماير وسالوفي Mayer & Salovey (1990)، إلا أنّه يُعتبر من النّماذج المُختلطة، حيثُ يجمع بين القدرات المعرفيّة والسّمات الشخصيّة، إذ يُعرف الدّكاء العاطفيّ بقدره الفرديّ على التّعرف على مشاعره ومشاعر الآخرين، وتحفيز ذاته، وإدارة إنفعالاته بفاعليّة. يتضمّن النّموذج أربعة أبعاد رئيسيّة موزعة على بُعدين أساسيين:

1. الكفاءة الشخصيّة: وتُركّز على كينيّة إدارة الفرد لنفسه، وتشمّل:

أ. الوعي بالذات: فهم الفرد لعواطفه وتأثيرها على قرارته، ممّا يساعده في التّقييم الذاتيّ وبناء الثقة بالنفس.

ب. إدارة الإنفعالات: القدرة على التّحكّم في المشاعر السّليبيّة وتحويلها إلى إيجابيّة، من خلال ضبط النفس، التّكيف، الابتكار، تحفيز الذات، والمثابرة لتحقيق الأهداف.

2. الكفاءة الاجتماعيّة: وتُعنى بكينيّة تعامل الفرد مع الآخرين، وتشمّل:

أ. إدارة إنفعالات الآخرين: فهم مشاعر الآخرين من خلال تعابيرهم الصوتيّة والجسديّة، والتّعامل معها بفاعليّة لتعزير العلاقات.

ب. إدارة التّفاعل مع العلاقات: بناء علاقات إيجابيّة من خلال القيادة المُلهمة، حلّ الصّراعات، التّفاوض، والعمل الجماعيّ. ويعتمد هذا النّموذج في تفسيره للدّكاء العاطفيّ على مزيج من القدرات والمهارات التي تُمكن الفرد من تحقيق النّجاح الشخصيّ والاجتماعيّ.

المحور الثاني: القدرات القياديّة

مفهوم القدرات القياديّة:

تتطلب القيادة التّربويّة توافر مجموعة من القدرات القياديّة لتحقيق النّجاح الإداريّ وتوجيه فريق العمل نحو تحقيق أهداف المؤسسة التّعليميّة. تختلف أهميّة هذه القدرات بحسب مُستوى الإدارة؛ فالإدارة العليا تحتاج لقدرات فكريّة متقدّمة، بينما تبرز أهميّة القدرات الفنيّة في المُستويات الإداريّة الأدنى. يُعرف الكلاي (2011) القدرات القياديّة بأنها أساليب وسلوكيات القائد التّربويّ التي تُعزّز التّعاون والفائدة للعاملين. كما يُشير أبو شلحة (2018) إلى أنّ القدرات القياديّة تشمّل مهارات وإجراءاتٍ للتعامل بفاعليّة مع التّحدّيات،

وَتَتَضَمَّنُ مَجَالَاتٍ فِكْرِيَّةً، شَخْصِيَّةً، فَنِّيَّةً، وَإِنْسَانِيَّةً.

أَبْعَادُ الْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ وَمَجَالَاتِهَا:

الإدارة المدرسية مُرْتَكِزٌ أَسَاسِيٌّ لِتَقْدِيمِ أَيِّ مَوْسَسَةٍ تَعْلِيمِيَّةٍ، وَبِدُونِهَا لَا يُمَكِّنُ تَحْقِيقُ الْأَهْدَافِ وَالِإِصْلَاحَاتِ الْحَقِيقِيَّةِ. وَوُجُودُ مُدِيرِ مَدْرَسَةٍ يَتَمَتَّعُ بِقُدْرَاتٍ قِيَادِيَّةٍ فَعَالَةٍ يُعَدُّ مِنَ الْمُؤَثِّرَاتِ الْمُبَاشِرَةِ فِي إِنْجَاحِ مَسِيرَةِ الْمَوْسَسَةِ التَّعْلِيمِيَّةِ وَتَحْقِيقِ أَهْدَافِهَا. وَهُنَاكَ أَبْعَادٌ وَمَهَارَاتٌ أُشَارَ إِلَيْهَا الْعُتْبِيَّةُ (2007) يَتْبَغِي تَوَافُرُهَا فِي الْقَائِدِ التَّرْبَوِيِّ لِيَكُونَ نَاجِحًا، وَهِيَ كَالتَّالِي:

1. **الْقُدْرَاتُ وَالْمَهَارَاتُ الدَّائِيَّةُ:** وَتَشْمَلُ السَّمَاتِ الشَّخْصِيَّةَ الَّتِي تُؤَثِّرُ فِي سُلُوكِ وَاسْتِجَابَاتِ الْمُعَلِّمِينَ، مِثْلَ الْقُوَّةِ الشَّخْصِيَّةِ، الصَّحَّةِ النَّفْسِيَّةِ، الْقُدْرَاتِ الْعَقْلِيَّةِ (كَالدَّكَاةِ)، الْمُبَادَاةِ، الْإِبْتِكَارِ، وَضَبْطِ النَّفْسِ عِنْدَ اتِّخَاذِ الْقَرَارَاتِ.

2. **الْقُدْرَاتُ وَالْمَهَارَاتُ الفَنِّيَّةُ:** وَتَعْنِي الْمَعْرِفَةَ الْمُتَخَصِّصَةَ فِي مَجَالٍ مُعَيَّنٍ وَاسْتِخْدَامَهَا بِفَاعِلِيَّةٍ مِنْ خِلَالِ الدَّرَاسَةِ وَالخِبْرَةِ، مِمَّا يُعَزِّزُ قُدْرَةَ الْقَائِدِ عَلَى أَدَاءِ مَهَامِهِ بِكِفَاءَةٍ وَكَسْبِ ثِقَةِ الْفَرِيقِ.

3. **الْقُدْرَاتُ وَالْمَهَارَاتُ الْإِنْسَانِيَّةُ:** وَالَّتِي تَتَعَلَّقُ بِقُدْرَةِ الْقَائِدِ عَلَى التَّعَامُلِ مَعَ الْعَامِلِينَ، وَبِنَاءِ عِلَاقَاتٍ إِجَابِيَّةٍ، وَتَعْزِيزِ رُوحِ الْعَمَلِ الْجَمَاعِيِّ مِنْ خِلَالِ مَهَارَاتِ الْإِتِّصَالِ، التَّقْدِيرِ، التَّخْفِيزِ، وَفَهْمِ مَشَاعِرِ وَاحْتِيَاجَاتِ الْفَرِيقِ.

4. **الْقُدْرَاتُ وَالْمَهَارَاتُ الدَّهْنِيَّةُ:** وَالَّتِي تُعَبِّرُ عَنِ الْقُدْرَةِ عَلَى التَّحْلِيلِ، الْإِسْتِنْتَاجِ، اتِّخَاذِ الْقَرَارَاتِ، إِدَارَةِ الْوَقْتِ وَالتَّغْيِيرِ، وَالتَّكْيُفِ مَعَ الْمَوَاقِفِ الْمُخْتَلِفَةِ، مَعَ التَّرْكِيزِ عَلَى الْمَوْضُوعِيَّةِ، الْمُرُونَةِ، وَتَفْوِيضِ الصَّلَاحِيَّاتِ لِتَحْقِيقِ الْأَدَاءِ الْفَعَالِ.

5. **الْقُدْرَاتُ وَالْمَهَارَاتُ الْإِنْسَانِيَّةُ:** وَالَّتِي تَتَعَلَّقُ بِقُدْرَةِ الْقَائِدِ عَلَى التَّعَامُلِ مَعَ الْعَامِلِينَ، وَبِنَاءِ عِلَاقَاتٍ إِجَابِيَّةٍ، وَتَعْزِيزِ رُوحِ الْعَمَلِ الْجَمَاعِيِّ مِنْ خِلَالِ مَهَارَاتِ الْإِتِّصَالِ، التَّقْدِيرِ، التَّخْفِيزِ، وَفَهْمِ مَشَاعِرِ وَاحْتِيَاجَاتِ الْفَرِيقِ.

6. **الْقُدْرَاتُ وَالْمَهَارَاتُ الدَّهْنِيَّةُ:** وَالَّتِي تُعَبِّرُ عَنِ الْقُدْرَةِ عَلَى التَّحْلِيلِ، الْإِسْتِنْتَاجِ، اتِّخَاذِ الْقَرَارَاتِ، إِدَارَةِ الْوَقْتِ وَالتَّغْيِيرِ، وَالتَّكْيُفِ مَعَ الْمَوَاقِفِ الْمُخْتَلِفَةِ، مَعَ التَّرْكِيزِ عَلَى الْمَوْضُوعِيَّةِ، الْمُرُونَةِ، وَتَفْوِيضِ الصَّلَاحِيَّاتِ لِتَحْقِيقِ الْأَدَاءِ الْفَعَالِ.

علاقة الذكاء العاطفي بالقدرات القيادية لدى مديري المدارس:

إن امتلاك القادة للذكاء العاطفي يمكنهم من تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية لمدارسهم، ومشاركتهم بشكل فعال مع العاملين بالمدرسة، وتحلي مديري المدارس بمستوى عالٍ من الذكاء العاطفي يزيد من فاعلية سلوكهم القيادي، وتحسين أدائهم القيادي، والذكاء العاطفي يجب أن يكتسب عدداً من المهارات المرتبطة به؛ حيث يتعين على مدرّاء المدارس أن يتعلموا هذه المهارات ليكنوا قادة مؤثرين وتحقيق الأهداف المنشودة، والمقدرة على فهم وجهات النظر المختلفة للمتصارعين، والقدرة على إيجاد الحلول التي ترضيهم أو على الأقل ترضي القليل منهم، ليس لك فحسب بل توجيه المتصارعين للاتفاق حول رؤية مستقبلية أفضل (الغافري، 2021).

ومما لا شك فيه، أن تفاعل القائد التربوي بشكل إيجابي اتجاه المطالب العاطفية المستمدة من الذات الداخلية والبيئة الخارجية، والمدير الذكي وجدانياً يتعامل مع المؤثرات المحيطة لصالحه بالاستجابات المناسبة، والقدرة على تنظيم العواطف والمشاعر سمة إيجابية ترتبط إيجابياً بالأداء في مكان العمل، والقادة الفاعلون قادرون على إدارة عواطفهم، وبذلك يشعر المعلمون بالرضا عن العمل معهم. والقائد الذي يتمتع باحترام عالٍ لذاته، يجعله مدركاً أن التحديات فرصة جيدة للتعلم، وتنعكس على النمو والتنمية الذاتية بشكل مستمر (جلال، 2010). وهناك علاقة إيجابية بين الذكاء العاطفي والقيادة الفعالة لدى مديري المدارس، حيث تؤثر مهارة الثقة بالنفس على الأداء القيادي في إدارة المديرين لمدارسهم، والقادة الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الذكاء العاطفي يركزون على تحقيق النتائج لهم ولهم معهم، ويحددون أهدافاً طموحة بمؤثرات أداء محدّدة (العمراني، 2016).

الدراسات السابقة

هدفت دراسة الغافري (2021) إلى التعرف على تأثير أبعاد الذكاء الوجداني على أبعاد القدرة على القيادة التعليمية لدى مديري المدارس في سلطنة عُمان، وتحليل الفروق بين الذكاء الوجداني والقدرة على القيادة التربوية تبعاً لمتغيرات (النوع الاجتماعي، والمحافظة التعليمية)، وتكوّنت عيّنة الدراسة من 336 مديراً ومديرة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وأظهرت النتائج أن هناك أثراً للذكاء الوجداني على القدرة على القيادة التربوية، ويعتمد هذا الأثر على المستوى الذي يتمتع به مديرو المدارس في كلٍّ من مكونات الذكاء الوجداني. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين بُعد الحساسية الوجدانية تبعاً للنوع الاجتماعي لصالح الإناث، ولا يوجد فروق بين أبعاد النصح الوجداني والكفاءة الوجدانية، وعلى الجانب الآخر لدراسة الفروق

بين أبعاد مُتغيّر القدرة على القيادة التربوية تبعاً لمتغيّر النوع الاجتماعي، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين بُعدي الموضوعية ومعرفة مبادئ الاتصال لدى الإناث، ولا يوجد فروق بين الأبعاد الأخرى، ولم تكن هناك فروق تبعاً لمتغيّر المحافظة باستثناء بُعد استخدام السلطة لمتغيّر القدرة على القيادة التربوية، وفي ضوء هذه النتائج فقد أوصى الباحث على تحديث وتجديد برامج إعداد الكفاءات التربوية في كليات التربية، بما يتوافق مع المستجدات والاتجاهات الإدارية والتربوية الحديثة. أهميته استخدام أدوات التقييم القياسية للدكاء الوجداني في برامج التطوير المهني، باعتبار ذلك جزءاً من عملية تقييم مديري المدارس قبل الشروع في تعيينهم، وكذلك في عملية التخطيط والتفقيات التركيز على بعض المهارات الفنية والإدارية في برامج إعداد مديري المدارس.

هدفت دراسة عبد الرحمن (2016) لمعرفة العلاقة بين الذكاء العاطفي وجودة القرارات الإدارية لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وأداة الاستبانة كأداة أولية لجمع البيانات، وأظهرت النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي وجودة القرارات الإدارية في الجامعات الفلسطينية، ووجود مستوى عالٍ من الذكاء العاطفي؛ حيث إن الوزن النسبي لمحوّر الذكاء العاطفي 82.25%، وأما المحاور الفرعية فكان محوّر الوعي بالذات في المرتبة الأولى بنسبة 86.62%، بينما المرتبة الأخيرة فكانت من نصيب محوّر تنظيم الذات بوزن نسبي 76.82%، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في مستوى الاستجابات حول الذكاء العاطفي للمدرّاء تعزي لمتغيرات (الجنس، العمر، المستوى التعليمي، الجامعة)، وفي ضوء هذه النتائج هناك بعض التوصيات ذكرها الباحث منها، تطوير خطط التدريب لتعزيز المستوى المعرفي، والمهارات للمديرين وللعاملين حول الذكاء والقدرة على اتخاذ القرار وممارسة النمط القيادي المناسب حتى يصبحوا قادرين على إدراك وفهم أفضل للذات وللآخرين، وتدريبهم حول كيفية تطبيق أبعاد الذكاء في مجال القيادة واتخاذ القرار والزيادة وعيهم بطبيعة هذه العمليات.

هدفت دراسة صبيحة ونفاحة (2016) إلى التعرف على مستوى الذكاء الوجداني لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة اللاذقية، ودراسة الفروق بين متوسطات درجاتهم ضمن هذا المستوى تبعاً لعدد من المتغيرات. استخدمت البحث المنهج الوصفي المسحي، وأداة الاستبانة كأداة أولية لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (157) مديراً ومديرة، حيث طوّر الباحثان أداة البحث وهي مقياس للذكاء الوجداني، وقد شمل خمسة أبعاد للذكاء الوجداني وهي: الوعي بالذات، وتنظيم الذات، والدافعية، والتعاطف، والمهارات الاجتماعية. وأظهرت النتائج أن مستوى الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس الثانوية مرتفع، ولا يوجد فروق في مستوى

الدِّكَاةِ الْوَجْدَانِيَّ يُعَزَى لِمُتَعَبِّرِي النَّوْعِ الْاجْتِمَاعِيِّ وَمَكَانِ الْإِقَامَةِ. وَفِي ضَوْءِ هَذِهِ النَّتَائِجِ، تَوَصَّلَ الْبَاحِثَانِ إِلَى بَعْضِ التَّوَصِيَّاتِ، مِنْهَا: تَخْفِيفُ الْأَعْبَاءِ الْمُلقَاةِ عَلَى عَاتِقِ مُدِيرِ الْمَدْرَسَةِ الثَّانَوِيَّةِ لِتَمَكِينِهِ مِنْ تَفْعِيلِ مَهَارَاتِ الْإِدَارَةِ الْفَاعِلَةِ، وَضَرُورَةُ إِعْدَادِ بَرَامِجِ تَدْرِيْبِيَّةٍ مُسْتَمِرَّةٍ لِمُدِيرِي الْمَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ، وَذَلِكَ لِتَمَكِينِهِمْ مِنْ تَطْوِيرِ قُدْرَاتِهِمْ الْإِنْفِعَالِيَّةِ، وَالْعَمَلُ عَلَى نَشْرِ ثَقَافَةِ الْمَوْضُوعَاتِ الْمُتَعَلِّقَةِ بِالذِّكَاةِ الْعَاطِفِيَّ فِي أَوْسَاطِ الْعَامِلِينَ بِالْمَدَارِسِ، وَبَيَانُ دَوْرِهَا فِي نَجَاحِ الْعَامِلِينَ مِهْنِيًّا.

هَدَفَتْ دِرَاسَةُ الْكِلَابِي (2011) إِلَى التَّعَرُّفِ عَلَى الْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ لِلْمُدِيرِينَ وَالرِّضَا الْوِظِيْفِيِّ لِلْمُعَلِّمِينَ، وَالْكَشْفِ عَنِ الْعِلَاقَةِ بَيْنَ الْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ لِلْمُدِيرِينَ وَالرِّضَا الْوِظِيْفِيِّ لِلْمُعَلِّمِينَ. وَتَكَوَّنَتْ عَيِّنَةُ الدِّرَاسَةِ مِنْ (360) مِنَ الْمُدِيرِينَ وَالْمُعَلِّمِينَ، وَاسْتُخْدِمَ الْمَنْهَجُ الْوِظِيْفِيُّ الْمَسْحِي، كَمَا تَمَّ اسْتِخْدَامُ الْإِسْتِبَانَةِ كَأَدَاةٍ لَجَمْعِ الْبَيَانَاتِ. وَأَشَارَتِ النَّتَائِجُ إِلَى أَنَّهُ تُوْجِدُ عِلَاقَةٌ طَرْدِيَّةٌ مُوجِبَةٌ ذَاتُ دَلَالَةٍ إِحْصَائِيَّةٍ عِنْدَ مُسْتَوَى (0.05) بَيْنَ الْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ لِلْمُدِيرِينَ وَالرِّضَا الْوِظِيْفِيِّ لِلْمُعَلِّمِينَ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِ أَفْرَادِ عَيِّنَةِ الدِّرَاسَةِ. كَمَا تُوْجِدُ فُرُوقٌ ذَاتُ دَلَالَةٍ إِحْصَائِيَّةٍ عِنْدَ مُسْتَوَى (0.05) بَيْنَ آرَاءِ الْمُدِيرِينَ وَالْمُعَلِّمِينَ حَوْلَ الْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ لِلْمُدِيرِينَ وَلِصَالِحِ الْمُدِيرِينَ، فِيمَا لَمْ تُوْجِدْ فُرُوقٌ ذَاتُ دَلَالَةٍ إِحْصَائِيَّةٍ عِنْدَ مُسْتَوَى (0.005) بَيْنَ آرَاءِ الْمُدِيرِينَ وَالْمُعَلِّمِينَ حَوْلَ الرِّضَا الْوِظِيْفِيِّ لِلْمُعَلِّمِينَ. وَفِي ضَوْءِ نَتَائِجِ الدِّرَاسَةِ، تَمَّ وَضْعُ عَدَدٍ مِنَ التَّوَصِيَّاتِ، مِنْهَا: تَوْجِيْهُ إِدَارَاتِ التَّرْبِيَةِ وَالتَّعْلِيمِ بِاخْتِيَارِ الْقِيَادَاتِ الْإِدَارِيَّةِ وَفُقِّ مَعَايِرَ مَوْضُوعِيَّةٍ تُبْنَى عَلَى أَسَاسِ الْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ لَدَى مُدِيرِي الْمَدَارِسِ، وَضَرُورَةُ إِعَادَةِ النَّظَرِ فِي بَرَامِجِ الْعَمَلِ لِلْمُعَلِّمِينَ بِحَيْثُ تَحْتَوِي عَلَى مَقَرَّرَاتٍ مُكْتَفَمَةٍ فِي الْقِيَادَةِ التَّرْبَوِيَّةِ ضِمْنَ مَادَّةِ التَّعْلِيمِ الْمُوَازِي، وَابْتِجَادُ الْحُلُومِ الْمُنَاسِبَةِ لِتَحْسِينِ وَتَطْوِيرِ الْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ مِنْ خِلَالِ الدَّوَرَاتِ وَوَرَشِ الْعَمَلِ.

هَدَفَتْ دِرَاسَةُ الْبَابِطِينَ (2014) إِلَى تَعَرُّفِ دَرَجَةِ الْمَهَارَاتِ الْقِيَادِيَّةِ لِرُؤَسَاءِ الْأَقْسَامِ الْعِلْمِيَّةِ بِكَلِّيَّةِ التَّرْبِيَةِ فِي جَامِعَتِي الْمَلِكِ سَعُودِ وَالْأَمِيرَةِ نُورَةَ بِنْتِ عَبْدِ الرَّحْمَنِ، وَاتَّبَعَتِ الدِّرَاسَةُ الْمَنْهَجَ الْوِظِيْفِيُّ الْمَسْحِي، وَاسْتُخْدِمَتْ اسْتِبَانَةً عَلَى أَفْرَادِ الْعَيِّنَةِ وَعَدَدُهُمْ (114) عَضُومَ هَيْئَةِ تَدْرِيسٍ، وَتَوَصَّلَتْ الدِّرَاسَةُ إِلَى أَنَّ دَرَجَةَ تَوَافُرِ الْمَهَارَاتِ الْقِيَادِيَّةِ لِرُؤَسَاءِ الْأَقْسَامِ الْعِلْمِيَّةِ بِكَلِّيَّةِ التَّرْبِيَةِ فِي جَامِعَتِي الْمَلِكِ سَعُودِ وَالْأَمِيرَةِ نُورَةَ بِنْتِ عَبْدِ الرَّحْمَنِ جَاءَتْ عَالِيَةً، وَأُظْهِرَتِ النَّتَائِجُ عَدَمَ وُجُودِ فُرُوقٍ ذَاتِ دَلَالَةٍ إِحْصَائِيَّةٍ فِي دَرَجَةِ تَوَافُرِ الْمَهَارَاتِ الْقِيَادِيَّةِ لِرُؤَسَاءِ الْأَقْسَامِ الْعِلْمِيَّةِ بِاخْتِلَافِ مُتَعَبِّرِ الْجِنْسِ (ذَكَرَ، أُنْثَى)، وَمُتَعَبِّرِ اسْمِ الْجَامِعَةِ. وَفِي ضَوْءِ نَتَائِجِ الدِّرَاسَةِ أَوْصَى الْبَاحِثُ بِضَرُورَةِ إِحْقَاقِ رُؤَسَاءِ الْأَقْسَامِ فِي جَامِعَةِ الْيَزْمُوكِ بِدَوَرَاتِ تَدْرِيْبِيَّةٍ وَوَرَشِ عَمَلٍ مُتَطَوَّرَةٍ لِتَنْمِيَةِ مَهَارَاتِهِمْ الْقِيَادِيَّةِ وَالْإِدَارِيَّةِ، وَكَذَلِكَ تَفْرِيعِ رَأْسِ الْقِسْمِ مِنَ الْمُحَاضَرَاتِ لِكَيْ يَكُونَ لَدَيْهِ الْوَقْتُ الْكَافِي لِإِدَارَةِ

شؤون القسم، وإعطاء المزيد من الصلاحيات لرؤساء الأقسام للمشاركة في رسم سياسات القسم واتخاذ القرارات.

هدفت دراسة أبو شلحة (2018) إلى التعرف على مستويات القدرات القيادية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية وعلاقته بمستوى التطوير المهني والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئات التدريس فيها، وتكونت عينة الدراسة من (461) عضو هيئة تدريس في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واعتمدت على الاستبانة كأداة، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات نوع الجامعة، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القدرات القيادية ككل تعزى لمتغيرات الجنس، ونوع الكلية، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين درجات مستوى القدرات القيادية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية ودرجات مستوى التطوير المهني والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئات التدريس فيها، وفي ضوء ذلك من النتائج أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام برفع مستوى القدرات القيادية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية من خلال عدد من الدورات التدريبية لهم، والاستمرار في التطوير المهني لأعضاء هيئة التدريس خاصة في مجال البحث العلمي.

هدفت دراسة عميرة وسترك (2019) إلى استقصاء العلاقة بين القدرة القيادية لدى مديري المدارس الحكومية في العاصمة عمان وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر مساعدي المديرين، ولقد تكونت عينة الدراسة من (220) مساعداً، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة القدرة القيادية لدى مديري المدارس ومستوى الرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية في العاصمة عمان، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة استجابة مساعدي المديرين للقدرة القيادية للمديرين تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخدمة وامتياز التخصص، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة استجابة مساعدي المديرين للرضا الوظيفي للمعلمين تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة استجابة مساعدي المديرين للرضا الوظيفي للمعلمين تعزى لمتغير سنوات الخدمة وامتياز التخصص. وفي ضوء النتائج فقد أوصت الدراسة بما يلي: استثمارية السعي لامتلاك القدرات القيادية لدى المديرين عن طريق تدريبهم وإطلاعهم على القيادات التربوية الريادية، والبرامج التدريبية لاستثمارية القدرات القيادية لديهم.

هدفت دراسة الصوالحي (2016) لمعرفة العلاقة بين الذكاء العاطفي والإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين (أكاديمي، إداري)، وتكونت العينة من (177) (أكاديمي، إداري)، وأظهرت النتائج وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي بأبعاده الخمسة (الوعي بالذات، تنظيم الذات، الدافعية، التعاطف، المهارات الاجتماعية) وبين الإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية في غزة، وفي ضوء هذه النتائج تظهر بعض التوصيات منها، معالجة المعوقات التنظيمية والشخصية والاجتماعية والثقافية التي تحد من الإبداع الإداري لدى الإدارة العليا في الجامعات الفلسطينية، والعمل على مكافأة الأفراد العاملين المتميزين والمبدعين مادياً ومعنوياً، وكذلك ضرورة ربط الحوافز والمكافآت المادية والمعنوية بالأفكار، والأعمال الإبداعية التي تسهم في إنجاز العمل بصورة أفضل.

هدفت دراسة العتيبي (2007) إلى معرفة القدرات القيادية لدى مديري المدارس الثانوية العامة في دولة الكويت كما يراها المعلمون، وتكونت عينة الدراسة من (770) معلماً ومعلمة، منهم (400) معلم، و(370) معلمة، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، واشتملت الأداة على (46) فقرة، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاختلاف القدرات القيادية في تلك المدارس تُعزى إلى اختلاف المؤهل العلمي للمعلمين، وأيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاختلاف القدرات القيادية في تلك المدارس تُعزى إلى اختلاف جنس المعلمين، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية لاختلاف القدرات القيادية في تلك المدارس تُعزى إلى اختلاف خبرة المعلمين واختلاف تخصص المعلمين. وفي ضوء هذه النتائج، فقد قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات، من أبرزها ضرورة تنمية القدرات القيادية لدى المديرين فيما يتعلق بالرقابة والتوجيه، وإخضاعهم دورات خاصة تتعلق بهذا المجال.

هدفت دراسة الديحاني والعايزي (2021) إلى التعرف على أنماط القيادة التربوية السائدة في مدارس المرحلة المتوسطة وقدرتها على حل المشكلات المدرسية بدولة الكويت من وجهة نظر المعلمين، وأثر متغيرات الجنس والخبرة والمؤهل الدراسي والمنطقة التعليمية على ذلك، وأتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (60) معلماً ومعلمة، وتم جمع البيانات من خلال أداة الاستبانة، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة موجبة بين النمط الديمقراطي والقدرته على حل المشكلات المدرسية، بينما توجد علاقة سالبة بين النمط السلطوي والقووي والقدرته على حل المشكلات المدرسية. حيث توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول النمط الديمقراطي والسلطوي تُعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، بينما لا توجد فروق حول النمط القووي تُعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت

قيمة (ت) (0.625) ومستوى دلالتها أكبر من (0.05). بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول النمط الديمقراطي تُعزى لمتغير المؤهل لصالح البكالوريوس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات أفراد الدراسة حول النمط الديمقراطي والسلطوي تُعزى لمتغير سنوات الخبرة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات أفراد عينة الدراسة حول النمط الفوضوي تُعزى لمتغير المنطقة التعليمية، وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول النمط الديمقراطي والنمط السلطوي. وفي ضوء هذه النتائج يوصي الباحث بضرورة عمل دورات تدريبية لمديري المدارس المتوسطة حول دور النمط الديمقراطي في توفير المناخ المناسب لتحقيق الأهداف التعليمية، وأن يتبنى مديرو المدارس أنماطاً من الاتصال الإداري تُساعد على التأثير في سلوكيات المعلمين، والحزص على مشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات المدرسية، لما له من آثار إيجابية على دافعية الإنجاز لدى المعلمين.

منهج الدراسة وإجراءاتها

منهج الدراسة

اتبع الباحثان المنهج الكمي المسحي الارتباطي السببي المقارن، وقد اختار الباحث هذا المنهج حتى يتناسب مع تساؤلات الدراسة. ولتوضيح ذلك فقد ذكر كريس ويل (2014) Creswell أن البحث الكمي له أنواع عدة، منها السببي المقارن، حيث يقارن فيه الباحث بين مجموعتين أو أكثر، والبحث الارتباطي، الذي يستخدم فيه الباحث الأساليب الإحصائية لقياس درجة العلاقة أو الارتباط بين متغيرين أو أكثر. كما أشار كريس ويل (2014) Creswell إلى أن هذا الأسلوب يعد الأمثل لأنه يجيب عن الأسئلة المتعلقة بالتعرف على درجة الدكاء العاطفي لدى مديري مدارس التعليم الثانوي في محافظة جدة، والتعرف على درجة القدرات القيادية لدى مديري مدارس التعليم الثانوي في محافظة جدة، والبحث في العلاقة بين الدكاء العاطفي والقدرات القيادية، وللكشف عن الفروق بين متوسطات الاستجابات حول درجة الدكاء العاطفي ودرجة القدرات القيادية التي تُعزى إلى المتغيرات الديموغرافية.

مجتمع الدراسة وعينتها

تكون مجتمع الدراسة من معلمي ومعلمات مدارس التعليم العام في محافظة جدة للمرحلة التعليمية الثانوية. حيث تم اختيار عينة الدراسة بطريقة العينة الملائمة (عينة الفرصة). وقد تم التواصل مع العينة من خلال

إِدَارَةُ التَّعْلِيمِ، كَمَا تَمَّ تَقْدِيمُ خِطَابٍ رَسْمِيٍّ لِتَسْهِيلِ مُهِمَّةِ جَمْعِ الْبَيِّنَاتِ. وَتَمَّ تَحْدِيدُ أَرْبَعَةِ أَسَابِيعٍ لِجَمْعِ الْأَسْتِبانَاتِ مِنَ الْمُبْحُوثِينَ، وَبَلَغَ عَدَدُ الْأَسْتِبانَاتِ الْمُكْتَمَلَةِ (526) اسْتِبانَةً، وَكَانَتْ جَمِيعُهَا صَالِحَةً لِلتَّحْلِيلِ.

خِصَائِصُ عَيِّنَةِ الدَّرَاسَةِ

تَقُومُ هَذِهِ الدَّرَاسَةُ عَلَى عَدَدٍ مِنَ الْمُتَغَيَّرَاتِ الْمُتَعَلِّقَةِ بِالْخِصَائِصِ الدِّيْمُوغْرَافِيَّةِ لِأَفْرَادِ عَيِّنَةِ الدَّرَاسَةِ. وَلَوْصِفِ أَفْرَادِ الدَّرَاسَةِ، اسْتُخْدِمَ الْبَاحِثَانِ التَّكْرَارَاتِ (ك)، وَالنَّسَبَةَ الْمِئْوِيَّةَ (%). وَقَدْ صَنَّفَ الْبَاحِثَانِ أَفْرَادَ عَيِّنَةِ الدَّرَاسَةِ وَفَقًّا ل: (الْجِنْسِ، الْمَوْهَلِ التَّعْلِيمِيِّ، عَدَدِ سَنَوَاتِ الْخِبْرَةِ)، وَهَذِهِ الْمُتَغَيَّرَاتُ تَحْمِلُ مُؤَشِّرَاتٍ دَلَالِيَّةً عَلَى نَتَائِجِ الدَّرَاسَةِ، فَضْلاً عَنْ كَوْنِهَا تَعَكُّسُ الْخَلْفِيَّةِ الْعِلْمِيَّةِ لِأَفْرَادِ عَيِّنَةِ الدَّرَاسَةِ، وَسَوْفَ يُعْرَضُ ذَلِكَ فِي الْجَدْوَلِ رَقْمَ (1) التَّالِي:

جدول رقم (1): خصائص أفراد عينة الدراسة

المتغير	فئات المتغير	التكرارات	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	335	63.7
	أنثى	191	36.3
المؤهل التعليمي	بكالوريوس	455	86.5
	دراسات عليا	71	13.5
عدد سنوات الخبرة	(أقل من 10 سنوات)	107	20.3
	(من 10 سنوات إلى أقل من 20 سنة)	196	37.3
	(من 20 سنة فأكثر)	223	42.4

أداة الدراسة

المحور الأول: الذكاء العاطفي:

بَعْدَ الرُّجُوعِ إِلَى عِدَّةِ الْمَصَادِرِ ذَاتِ الْعِلَاقَةِ بِمَوْضُوعِ الْبَحْثِ الْحَالِي، قَامَا الْبَاحِثَانِ بِاسْتِخْدَامِ اسْتِبانَةِ النَّادِي وَالشُّطْنَاوِي (2023)، حَيْثُ تَكُونُ أَدَاةُ قِيَاسِ مُسْتَوَى الذِّكَاةِ الْعَاطِفِيِّ مِنْ (25) فِقْرَةٍ وَرُغِمَتْ إِلَى أَرْبَعَةِ أَبْعَادٍ عَلَى حَسَبِ أَبْعَادِ Goleman وَهِيَ: مَجَالُ الْوَعْيِ بِالذَّاتِ الَّذِي تَكُونُ مِنْ (6) فِقْرَاتٍ، وَمَجَالُ إِدَارَةِ الْأَنْفِعَالِ الَّذِي تَكُونُ مِنْ (6) فِقْرَاتٍ، وَمَجَالُ إِدَارَةِ أَنْفِعَالِ الْمُعَلِّمِينَ الَّذِي تَكُونُ مِنْ (8) فِقْرَاتٍ، وَمَجَالُ إِدَارَةِ التَّفَاعُلِ مَعَ الْعِلَاقَاتِ الَّذِي تَكُونُ مِنْ (5) فِقْرَاتٍ. وَقَدْ ذَكَرَ النَّادِي وَالشُّطْنَاوِي (2023) أَنَّهُ تَمَّ التَّأَكُّدُ مِنْ صِدْقِ الْأَدَاةِ مِنْ خِلَالِ تَحْلِيلِ فِقْرَاتِ الْمِقْيَاسِ وَحِسَابِ مُعَامِلِ ارْتِبَاطِ كُلِّ فِقْرَةٍ مِنَ الْفِقْرَاتِ، إِذْ أَنَّ مُعَامِلَ ارْتِبَاطِ هُنَا يُمَثِّلُ

دَلَالَةٌ لِيَصْدَقِ النُّسْبَةُ لِكُلِّ فِقْرَةٍ فِي صُورَةِ مُعَامِلِ اِرْتِبَاطٍ بَيْنَ كُلِّ فِقْرَةٍ وَبَيْنَ الدَّرَجَةِ الكَلْبِيَّةِ مِنْ جِهَةٍ، وَبَيْنَ كُلِّ فِقْرَةٍ وَبَيْنَ اِرْتِبَاطِهَا بِالْمَجَالِ الَّذِي تَنْتَمِي إِلَيْهِ، وَبَيْنَ كُلِّ مَجَالٍ وَالدَّرَجَةِ الكَلْبِيَّةِ مِنْ جِهَةٍ أُخْرَى، وَقَدْ تَرَاوَحَتْ مُعَامِلَاتُ اِرْتِبَاطِ الفَقَرَاتِ مَعَ الأَدَاةِ كَكُلِّ مَا بَيْنَ (0.44 - 0.87)، وَمَعَ المَجَالِ. (0.64 - 0.93)

وَأَكَّدَ النَّادِي وَالشُّطْنَاوِي (2023) أَنَّهُ لِلتَّأَكُّدِ مِنْ ثَبَاتِ الأَدَاةِ، تَمَّ التَّحَقُّقُ مِنْ ذَلِكَ بِطَرِيقَةِ الاِخْتِبَارِ وَإِعَادَةِ الاِخْتِبَارِ (test retest) بِتَطْبِيقِ المِقْيَاسِ، وَإِعَادَةِ تَطْبِيقِهِ بَعْدَ أُسْبُوعَيْنِ عَلَى مَجْمُوعَةٍ مِنَ المُعَلِّمِينَ مِنْ خَارِجِ عَيِّنَةِ الدَّرَاسَةِ مَكُونَةٍ مِنْ (30) مُعَلِّمًا وَمُعَلِّمَةً، وَمِنْ تَمَّ تَمَّ حِسَابُ مُعَامِلِ اِرْتِبَاطِ بِيَزْسُونِ بَيْنَ تَقْدِيرَاتِهِمْ فِي المَرَّتَيْنِ. وَتَمَّ أَيْضًا حِسَابُ مُعَامِلِ الثَّبَاتِ بِطَرِيقَةِ الاتِّسَاقِ الدَّاخِلِيِّ حَسَبَ مَعَادَلَةِ كُرُونْبَاخِ أَلْفَا، وَقَدْ تَرَاوَحَ مُعَامِلِ اِرْتِبَاطِ بِيَزْسُونِ لِلْمَجَالَاتِ فِي هَذِهِ الأَدَاةِ بَيْنَ (0.87 - 0.95)، وَقَدْ تَرَاوَحَ مُعَامِلُ كُرُونْبَاخِ أَلْفَا بَيْنَ (0.75 - 0.94)، وَهِيَ مُعَامِلَاتٌ مَقْبُولَةٌ لِعَايَاتِ هَذِهِ الدَّرَاسَةِ وَمُمَكِّنَةٌ التَّطْبِيقِ كَأَدَاةٍ لِلدَّرَاسَةِ الحَالِيَّةِ.

المُخَوَّرُ الثَّلَاثِي: الأَقْدَرَاتِ القِيَادِيَّةِ:

فِي هَذَا المَخَوَّرِ مِنَ الاِسْتِبَانَةِ الَّذِي جَاءَ لِلتَّعَرُّفِ عَلَى مَدَى تَطْبِيقِ الأَقْدَرَاتِ القِيَادِيَّةِ لَدَى مُدِيرِي المَدَارِسِ الثَّلَاثِيَّةِ بِمُحَافَظَةِ جُدَّةٍ مِنْ وَجْهِ نَظَرِ المُعَلِّمِينَ، وَقَدْ تَمَّ اسْتِخْدَامُ الاِسْتِبَانَةِ عُمُومِيَّةٍ وَسِتْرَاكٍ (2019)، حَيْثُ تَكُونَتْ أَدَاةُ قِيَاسِ مُسْتَوَى الأَقْدَرَاتِ القِيَادِيَّةِ مِنْ (34) فِقْرَةٍ مَوْرَعَةً عَلَى أَرْبَعَةِ أبعادٍ وَهِيَ: الأَبْعَدُ الأَوَّلُ: الأَقْدَرَاتِ وَالمَهَارَاتِ الأَدَاتِيَّةُ وَيَضُمُّ (10) فَقَرَاتٍ وَالأَبْعَدُ الثَّلَاثِي: الأَقْدَرَاتِ وَالمَهَارَاتِ الأَلْفَانِيَّةُ وَيَضُمُّ (8) فَقَرَاتٍ وَالأَبْعَدُ الثَّلَاثِي: الأَقْدَرَاتِ وَالمَهَارَاتِ الأَلْفَانِيَّةُ وَيَضُمُّ (9) فَقَرَاتٍ وَالأَبْعَدُ الرَّابِعُ: الأَقْدَرَاتِ وَالمَهَارَاتِ الدَّهْنِيَّةُ وَيَضُمُّ (7) فَقَرَاتٍ.

وَقَدْ ذَكَرَ عُمَيْرَةُ وَسِتْرَاكٍ (2019) أَنَّهُ تَمَّ التَّأَكُّدُ مِنْ صِدْقِ الأَدَاةِ مِنْ خِلَالِ تَحْلِيلِ فَقَرَاتِ المِقْيَاسِ وَحِسَابِ مُعَامِلِ اِرْتِبَاطِ بِيَزْسُونِ لِكُلِّ فِقْرَةٍ مِنَ الفَقَرَاتِ، إِذْ أَنَّ مُعَامِلِ اِرْتِبَاطِ هُنَا يُمَثِّلُ دَلَالَةً لِيَصْدَقِ النُّسْبَةُ لِكُلِّ فِقْرَةٍ فِي صُورَةِ مُعَامِلِ اِرْتِبَاطٍ بَيْنَ كُلِّ فِقْرَةٍ وَبَيْنَ الدَّرَجَةِ الكَلْبِيَّةِ مِنْ جِهَةٍ، وَبَيْنَ كُلِّ فِقْرَةٍ وَبَيْنَ اِرْتِبَاطِهَا بِالْمَجَالِ الَّذِي تَنْتَمِي إِلَيْهِ وَبَيْنَ كُلِّ مَجَالٍ وَالدَّرَجَةِ الكَلْبِيَّةِ مِنْ جِهَةٍ أُخْرَى، وَقَدْ تَرَاوَحَتْ قِيَمُ مُعَامِلَاتِ اِرْتِبَاطِ الفَقَرَاتِ فِي بُعْدِ المَهَارَاتِ الأَدَاتِيَّةِ مَعَ الأَدَاةِ بَيْنَ (0.81 - 0.90)، كَمَا أَنَّ مُعَامِلَاتِ اِرْتِبَاطِ الفَقَرَاتِ فِي بُعْدِ المَهَارَاتِ الأَلْفَانِيَّةِ تَرَاوَحَتْ بَيْنَ (0.55 - 0.86)، أَمَّا قِيَمُ مُعَامِلَاتِ اِرْتِبَاطِ الفَقَرَاتِ فِي بُعْدِ المَهَارَاتِ الأَلْفَانِيَّةِ فَتَرَاوَحَتْ بَيْنَ (0.75 - 0.85)، وَقَدْ كَانَتْ جَمِيعُ القِيَمِ دَالَّةً إِحْصَائِيًّا عِنْدَ دَرَجَةِ الدَّلَالَةِ (0.05) وَهَذَا يُدَلُّ عَلَى وُجُودِ قُدْرٍ جَيِّدٍ مِنْ صِدْقِ الاتِّسَاقِ الدَّاخِلِيِّ بَيْنَ فَقَرَاتِ الأَبْعَادِ الأَرْبَعَةِ.

وَمَا أَكَّدَ عُمَيْرُهُ وَسْتِرَاكِ (2019) أَنَّهُ لِلتَّأَكُّدِ مِنْ ثَبَاتِ هَذِهِ الْأَدَاةِ، فَقَدْ تَمَّ التَّأَكُّدُ عَبْرَ مُعَامِلِ اِزْتِبَاطِ يَبْرُسُونِ حَيْثُ بَلَغَ (0.88)، وَتَرَاوَحَ مُعَامِلِ ثَبَاتِ مَجَالَاتِ اِلسْتِبَانَةِ بَيْنَ (0.78-0.90) وَهِيَ مُعَامِلَاتُ مُرْتَفَعَةٌ، وَكَانَ مَجَالُ اَلْمَهَارَاتِ اَلْفَنِّيَّةِ هُوَ اَلْأَعْلَى (0.90) وَهِيَ قِيَمَةٌ مُرْتَفَعَةٌ أَيْضًا، وَعُدَّتْ هَذِهِ اَلْقِيَمُ مُلَائِمَةً لِغَايَاتِ هَذِهِ اَلدِّرَاسَةِ وَمُمَكِّنَةً اَلتَّطْبِيقِ كَأَدَاةٍ لِلدِّرَاسَةِ اَلْحَالِيَّةِ.

صِدْقُ وَثَبَاتُ أَدَاةِ الدِّرَاسَةِ

قَامَا اَلْبَاحِثَانِ بِدِرَاسَةِ اِسْتِظْلَاعِيَّةٍ تَتَكَوَّنُ مِنْ ٣٠ مُعَلِّمًا وَمُعَلِّمَةً تَابِعِينَ لِإِدَارَةِ تَعْلِيمٍ جَدَّةٍ فِي اَلْمَرَحَلَةِ اَلدِّرَاسِيَّةِ اَلثَّانَوِيَّةِ، وَذَلِكَ لِقِيَاسِ صِدْقِ وَثَبَاتِ اِلسْتِبَانَةِ مِنْ خِلَالِ صِدْقِ اَلِإِتْسَاقِ اَلدَّخِلِيِّ وَاَلْبِنَائِيِّ لِاَلِاسْتِبَانَةِ، وَأَيْضًا لِقِيَاسِ اَلثَّبَاتِ مِنْ خِلَالِ مُعَامِلِ اَلْفَاكُزُونِبَاخِ، وَتَهْدِيفُ هَذِهِ اَلْإِجْرَاءَاتِ اَلْمُنَهْجِيَّةِ إِلَى تَقْيِيمِ مَدَى اَلتَّرَابُطِ وَاَلِإِتْسَاقِ بَيْنَ اَلْعِبَارَاتِ اَلْمُسْتَحْدَمَةِ فِي اَلأَدَاةِ، وَكَانَتْ نَتَائِجُ صِدْقِ وَثَبَاتِ كُلِّ مِحْوَرٍ كَالتَّالِي:

أَوَّلًا: صِدْقُ وَثَبَاتِ مِحْوَرِ اَلذِّكَاةِ اَلْعَاطِفِيِّ:

أ. صِدْقُ اَلِإِتْسَاقِ اَلدَّخِلِيِّ لِمِحْوَرِ اَلذِّكَاةِ اَلْعَاطِفِيِّ:

تَمَّ حِسَابُ صِدْقِ اَلِإِتْسَاقِ اَلدَّخِلِيِّ وَفَقًّا لِاسْتِجَابَاتِ أَفْرَادِ اَلْعَيِّنَةِ بِحِسَابِ مُعَامِلِ اِزْتِبَاطِ يَبْرُسُونِ بَيْنَ دَرَجَاتِ كُلِّ عِبَارَةٍ وَالدَّرَجَةِ اَلْكَلْبِيَّةِ لِلْبُعْدِ اَلَّذِي تَنْتَمِي إِلَيْهِ اَلْعِبَارَةُ مِنْ اَلْمِحْوَرِ اَلأَوَّلِ بِاَلِاسْتِبَانَةِ، كَمَا يُوضِّحُ نَتَائِجُهَا اَلجَدُولُ رَقْمُ (٢) اَلتَّالِي:

جدول رقم (2): معاملات اِزْتِبَاطِ يَبْرُسُونِ بَيْنَ دَرَجَاتِ كُلِّ عِبَارَةٍ وَالدَّرَجَةِ اَلْكَلْبِيَّةِ لِلْبُعْدِ اَلَّذِي تَنْتَمِي إِلَيْهِ فِي اَلْمِحْوَرِ اَلأَوَّلِ (اَلذِّكَاةِ اَلْعَاطِفِيِّ)

اَلْبُعْدُ	رَقْمُ اَلْفَقْرَةِ	مُعَامِلُ اَلِإِتْبَاطِ	رَقْمُ اَلْفَقْرَةِ	مُعَامِلُ اَلِإِتْبَاطِ
اَلْوَعْيُ بِاَلذَّاتِ	1	**0.776	4	**0.826
	2	**0.892	5	**0.866
	3	**0.813	6	**0.843
إِدَارَةُ اَلْإِنْفِعَالَاتِ	7	**0.791	10	**0.842
	8	**0.914	11	**0.671
	9	**0.836	12	**0.820
	13	**0.913	17	**0.926
إِدَارَةُ اِنْفِعَالَاتِ اَلْأَخْرَيْنِ	14	**0.944	18	**0.835
	15	**0.870	19	**0.895
	16	**0.910	20	**0.913
إِدَارَةُ اَلتَّفَاعُلِ مَعَ اَلْعَلَّاقَاتِ	21	**0.927	23	**0.936
	22	**0.924	24	**0.934

** دَالٌّ إِحْصَائِيًّا عِنْدَ مُسْتَوَى اَلدَّلَالَةِ (0.01)

يَتَّبَعُ مِنَ الْجَدْوَلِ السَّابِقِ أَنَّ مُعَامَلَاتِ ارْتِبَاطِ الْعِبَارَاتِ بِالذَّرَجَةِ الْكُلِّيَّةِ لِلْبُعْدِ الَّذِي تَنْتَبِيهِ إِلَيْهِ الْعِبَارَةُ مِنَ الْمِحْوَرِ الْأَوَّلِ مِنَ الْاسْتِبَانَةِ (الذِّكَاةِ الْعَاطِفِيِّ) جَمِيعُهَا دَالَّةٌ إِحْصَائِيًّا عِنْدَ مُسْتَوَى دَلَالَةٍ (0.01)، وَقَدْ جَاءَتْ قِيَمُ مُعَامَلَاتِ الْارْتِبَاطِ بِقِيَمٍ عَالِيَةٍ حَيْثُ تَرَاوَحَتْ فِي الْبُعْدِ الْأَوَّلِ: الْوَعْيُ بِالذَّاتِ بَيْنَ (0.776 – 0.892)، أَمَّا لِلْبُعْدِ الثَّانِي: إِدَارَةُ الْأَنْفِعَالَاتِ فَقَدْ تَرَاوَحَتْ مُعَامَلَاتُ الْارْتِبَاطِ بَيْنَ (0.671 – 0.914)، وَلِلْبُعْدِ الثَّلَاثِ: إِدَارَةُ أَنْفِعَالَاتِ الْآخَرِينَ تَرَاوَحَتْ بَيْنَ (0.835 – 0.944)، وَلِلْبُعْدِ الرَّابِعِ: إِدَارَةُ التَّفَاعُلِ مَعَ الْعَلَاَقَاتِ تَرَاوَحَتْ بَيْنَ (0.921 – 0.936)، مِمَّا يَدُلُّ عَلَى تَوَافُرِ دَرَجَةِ عَالِيَةٍ مِنْ صِدْقِ الْإِتْسَاقِ الدَّاخِلِيِّ لِلْمِحْوَرِ الْأَوَّلِ مِنَ الْاسْتِبَانَةِ (الذِّكَاةِ الْعَاطِفِيِّ).

الصِّدْقُ الْبِنَائِيُّ الْعَامُّ لِمِحْوَرِ الذِّكَاةِ الْعَاطِفِيِّ:

تَمَّ التَّحَقُّقُ مِنَ الصِّدْقِ الْبِنَائِيِّ لِمِحْوَرِ الذِّكَاةِ الْعَاطِفِيِّ مِنْ خِلَالِ إِيجَادِ مُعَامَلَاتِ الْارْتِبَاطِ بَيْنَ الدَّرَجَةِ الْكُلِّيَّةِ لِكُلِّ بُعْدٍ وَالْمَجْمُوعِ الْكُلِّيِّ لِلْمِحْوَرِ، وَيُوضَّحُ نَتَائِجُهَا الْجَدْوَلُ رَقْمُ (3) التَّالِي:

جدول رقم (3): مُعَامَلَاتُ الْارْتِبَاطِ بَيْنَ الدَّرَجَةِ الْكُلِّيَّةِ لِكُلِّ بُعْدٍ وَالدَّرَجَةِ الْكُلِّيَّةِ لِمِحْوَرِ الذِّكَاةِ الْعَاطِفِيِّ

مُعَامَلُ الْارْتِبَاطِ بِالْمَجْمُوعِ الْكُلِّيِّ لِلْمِحْوَرِ	البُعد
**0.973	البُعدُ الْأَوَّلُ: الْوَعْيُ بِالذَّاتِ
**0.923	البُعدُ الثَّانِي: إِدَارَةُ الْأَنْفِعَالَاتِ
**0.979	البُعدُ الثَّلَاثِ: إِدَارَةُ أَنْفِعَالَاتِ الْآخَرِينَ
**0.953	البُعدُ الرَّابِعِ: إِدَارَةُ التَّفَاعُلِ مَعَ الْعَلَاَقَاتِ

** دَالٌ إِحْصَائِيًّا عِنْدَ مُسْتَوَى الدَّلَالَةِ (0.01)

يَتَّبَعُ مِنَ الْجَدْوَلِ السَّابِقِ أَنَّ قِيَمَ مُعَامَلَاتِ الْارْتِبَاطِ لِلْأَبْعَادِ بِالذَّرَجَةِ الْكُلِّيَّةِ لِلْمِحْوَرِ الْأَوَّلِ جَاءَتْ بِقِيَمٍ مُرْتَفَعَةٍ، حَيْثُ تَرَاوَحَتْ بَيْنَ (0.923 – 0.979)، وَكَانَتْ جَمِيعُهَا دَالَّةٌ إِحْصَائِيًّا عِنْدَ مُسْتَوَى دَلَالَةٍ (0.01)، مِمَّا يَدُلُّ عَلَى تَوَافُرِ دَرَجَةِ عَالِيَةٍ مِنَ الصِّدْقِ الْبِنَائِيِّ لِلْمِحْوَرِ الْأَوَّلِ مِنَ الْاسْتِبَانَةِ (الذِّكَاةِ الْعَاطِفِيِّ).

ب. الثَّبَاتُ لِمِحْوَرِ الذِّكَاةِ الْعَاطِفِيِّ:

يُقْصَدُ بِالثَّبَاتِ أَنْ تُعْطِيَ الْاسْتِبَانَةُ نَفْسَ النَّتِيجَةِ لَوْ تَمَّ إِعَادَةُ تَطْبِيقِهَا أَكْثَرَ مِنْ مَرَّةٍ تَحْتَ نَفْسِ الشُّرُوطِ وَالظَّرُوفِ، حَيْثُ يُمَكِّنُ قِيَاسُهَا مِنْ خِلَالِ مُعَامِلِ الْفَاكْرُونْبَاخِ كْرِيسِن وَبِل (2014) Creswell وَمِنْ خِلَالِ الْجَدْوَلِ رَقْمُ (4) التَّالِي، يُوضَّحُ مُعَامَلَاتُ ثَبَاتِ الْفَاكْرُونْبَاخِ لِقِيَاسِ ثَبَاتِ الْاسْتِبَانَةِ لِمِحْوَرِ الذِّكَاةِ الْعَاطِفِيِّ.

جدول رقم (4): معاملات ألفا كرونباخ لمحور الذكاء العاطفي

مُعَامِلُ أَلْفَا كُرُونْبَاخ	عَدَدُ الْفَقْرَاتِ	الْبُعْدُ
0.91	6	الْبُعْدُ الْأَوَّلُ: الْوَعْيُ بِالذَّاتِ
0.89	6	الْبُعْدُ الثَّانِي: إِدَارَةُ الْأَنْفِعَالَاتِ
0.97	8	الْبُعْدُ الثَّلَاثُ: إِدَارَةُ إِنْفِعَالَاتِ الْآخَرِينَ
0.96	5	الْبُعْدُ الرَّابِعُ: إِدَارَةُ التَّفَاعُلِ مَعَ الْعَلَاقَاتِ
0.98	25	الْمَجْمُوع

يَتَّضِحُ مِنَ الْجَدْوَلِ رَقْمِ (4) السَّابِقِ أَنَّ قِيَمَ مُعَامَلَاتِ الثَّبَاتِ لِأَبْعَادِ الْمَحْوَرِ الْأَوَّلِ مِنَ الْاسْتَبَانَةِ جَاءَتْ بِقِيَمٍ غَالِيَةٍ حَيْثُ تَرَاوَحَتْ قِيَمَ مُعَامَلَاتِ الثَّبَاتِ لِأَبْعَادِهِ بَيْنَ (0.89 – 0.97) وَبَلَّغَتْ قِيَمَهُ مُعَامِلِ الثَّبَاتِ الْكُلِّيِّ لِلْمَحْوَرِ الْأَوَّلِ مِنَ الْاسْتَبَانَةِ (0.98)؛ وَتُشِيرُ هَذِهِ الْقِيَمُ مِنْ مُعَامَلَاتِ الثَّبَاتِ إِلَى صِلَاحِيَّةِ الْاسْتَبَانَةِ لِلتَّطْبِيقِ وَإِمْكَانِيَّةِ الْإِعْتِمَادِ عَلَى نَتَائِجِهَا وَالْوُثُوقِ بِهَا.

ثَانِيًا: صِدْقُ وَثَبَاتُ مَحْوَرِ الْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ:

أ. صِدْقُ الْإِتْسَاقِ الدَّاخِلِيِّ لِمَحْوَرِ الْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ:

تَمَّ حِسَابُ صِدْقِ الْإِتْسَاقِ الدَّاخِلِيِّ وَفَقًّا لِاسْتِجَابَاتِ أَفْرَادِ الْعَيْنَةِ بِحِسَابِ مُعَامِلِ اِزْتِبَاطِ بِيَرْسُونِ بَيْنَ دَرَجَاتِ كُلِّ عِبَارَةٍ وَالدَّرَجَةِ الْكُلِّيَّةِ لِلْبُعْدِ الَّذِي تَنْتَمِي إِلَيْهِ الْعِبَارَةُ مِنَ الْمَحْوَرِ الثَّانِي مِنَ الْاسْتَبَانَةِ كَمَا يُوَضِّحُ نَتَائِجُهَا الْجَدْوَلُ رَقْمِ (5) التَّالِي:

جدول رقم (5): معاملات اِزْتِبَاطِ بِيَرْسُونِ بَيْنَ دَرَجَاتِ كُلِّ عِبَارَةٍ وَالدَّرَجَةِ الْكُلِّيَّةِ لِلْبُعْدِ الَّذِي تَنْتَمِي إِلَيْهِ فِي الْمَحْوَرِ الْأَوَّلِ (الْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ)

مُعَامِلُ الْإِزْتِبَاطِ	رَقْمُ الْفَقْرَةِ	مُعَامِلُ الْإِزْتِبَاطِ	رَقْمُ الْفَقْرَةِ	الْبُعْدُ
**0.902	6	**0.885	1	المهاراتُ الدَّائِيَّةُ
**0.901	7	**0.855	2	
**0.890	8	**0.806	3	
**0.919	9	**0.842	4	
**0.865	10	**0.911	5	
**0.833	15	**0.777	11	المهاراتُ الْفَنِّيَّةُ
**0.874	16	**0.801	12	
**0.714	17	**0.855	13	
**0.900	18	**0.799	14	
**0.664	24	**0.874	19	المهاراتُ الْإِنْسَانِيَّةُ
**0.912	25	**0.904	20	
**0.884	26	**0.909	21	
**0.826	27	**0.919	22	
		**0.951	23	
**0.929	32	**0.876	28	المهاراتُ الدَّهْنِيَّةُ

**0.908	33	**0.945	29
**0.839	34	**0.925	30
		**0.861	31

** دالٌّ إحصائيًّا عند مُستوى الدَّلالة (0.01)

يَتَّبَعُ مِنَ الْجَدْوَلِ رَقْمَ (5) السَّابِقِ أَنَّ مُعَامَلَاتِ اِزْتِبَاطِ الْعِبَارَاتِ بِالذَّرَجَةِ الْكُلِّيَّةِ لِلْبُعْدِ الَّذِي تَنْتَمِي إِلَيْهِ الْعِبَارَةُ مِنَ الْمَحْوَرِ الثَّانِي مِنَ الْاِسْتِبَانَةِ (الْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ) جَمِيعُهَا دَالَّةٌ إِحْصَائِيًّا عِنْدَ مُسْتَوَى دِلَالَةٍ (0.01)، وَقَدْ جَاءَتْ قِيَمُ مُعَامَلَاتِ الْاِزْتِبَاطِ بِقِيَمٍ عَالِيَةٍ حَيْثُ تَرَاوَحَتْ فِي الْبُعْدِ الْأَوَّلِ: الْمَهَارَاتِ الدَّائِيَّةِ بَيْنَ (0.806 – 0.919)، أَمَّا لِلْبُعْدِ الثَّانِي: الْمَهَارَاتِ الْفَنِّيَّةِ فَقَدْ تَرَاوَحَتْ مُعَامَلَاتِ الْاِزْتِبَاطِ بَيْنَ (0.714 – 0.900)، وَلِلْبُعْدِ الثَّلَاثِ: الْمَهَارَاتِ الْإِنْسَانِيَّةِ تَرَاوَحَتْ بَيْنَ (0.664 – 0.951)، وَلِلْبُعْدِ الرَّابِعِ: الْمَهَارَاتِ الدَّهْنِيَّةِ تَرَاوَحَتْ بَيْنَ (0.839 – 0.945)، مِمَّا يَدُلُّ عَلَى تَوَافُرِ دَرَجَةِ عَالِيَةٍ مِنْ صِدْقِ الْاِتِّسَاقِ الدَّاخِلِيِّ لِلْمَحْوَرِ الثَّانِي مِنَ الْاِسْتِبَانَةِ (الْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ).

الصِّدْقُ الْبِنَائِيُّ الْعَامُّ لِمَحْوَرِ الْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ:

تَمَّ التَّحَقُّقُ مِنَ الصِّدْقِ الْبِنَائِيِّ لِمَحْوَرِ الْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ مِنْ خِلَالِ إِيجَادِ مُعَامَلَاتِ الْاِزْتِبَاطِ بَيْنَ الدَّرَجَةِ الْكُلِّيَّةِ لِكُلِّ بُعْدٍ وَالْمَجْمُوعِ الْكُلِّيِّ لِلْمَحْوَرِ، وَيُوضَّحُ نَتَائِجُهَا الْجَدْوَلُ رَقْمُ (6) التَّالِي:

جَدْوَلُ رَقْمُ (6): مُعَامَلَاتِ الْاِزْتِبَاطِ بَيْنَ الدَّرَجَةِ الْكُلِّيَّةِ لِكُلِّ بُعْدٍ وَالدَّرَجَةِ الْكُلِّيَّةِ لِمَحْوَرِ الْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ

مُعَامَلُ الْاِزْتِبَاطِ بِالْمَجْمُوعِ الْكُلِّيِّ لِلْمَحْوَرِ	الْبُعْدُ
**0.973	الْبُعْدُ الْأَوَّلُ: الْمَهَارَاتُ الدَّائِيَّةُ
**0.953	الْبُعْدُ الثَّانِي: الْمَهَارَاتُ الْفَنِّيَّةُ
**0.986	الْبُعْدُ الثَّلَاثِ: الْمَهَارَاتُ الْإِنْسَانِيَّةُ
**0.977	الْبُعْدُ الرَّابِعُ: الْمَهَارَاتُ الدَّهْنِيَّةُ

** دالٌّ إحصائيًّا عند مُستوى الدَّلالة (0.01)

يَتَّبَعُ مِنَ الْجَدْوَلِ رَقْمَ (6) السَّابِقِ أَنَّ قِيَمَ مُعَامَلَاتِ الْاِزْتِبَاطِ لِلْبُعْدِ بِالذَّرَجَةِ الْكُلِّيَّةِ لِلْمَحْوَرِ الثَّانِي جَاءَتْ بِقِيَمٍ مُرْتَفِعَةٍ حَيْثُ تَرَاوَحَتْ بَيْنَ (0.953 – 0.986)، وَكَانَتْ جَمِيعُهَا دَالَّةٌ إِحْصَائِيًّا عِنْدَ مُسْتَوَى دِلَالَةٍ (0.01)، مِمَّا يَدُلُّ عَلَى تَوَافُرِ دَرَجَةِ عَالِيَةٍ مِنْ صِدْقِ الْبِنَاءِ لِلْمَحْوَرِ الثَّانِي مِنَ الْاِسْتِبَانَةِ (الْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ).

ب. الثَّباتِ لِمَحَوِرِ القُدْرَاتِ القِيَادِيَّةِ:

يُقصدُ بالثَّباتِ أَنْ تُعْطِيَ الاستِبانَةُ نَفْسَ النَّبِيْجَةِ لَوْ تَمَّ إِعَادَةُ تَطْبِيقِهَا أَكْثَرَ مِنْ مَرَّةٍ تَحْتَ نَفْسِ الشُّرُوطِ وَالظُّرُوفِ، حَيْثُ يُمَكِّنُ قِيَّاسُهَا مِنْ خِلالِ مُعَامِلِ الفَاكْرُونْبَاخِ كْرِيسِن وَيل (2014) Creswell وَمِنْ خِلالِ الجَدْوَلِ رَقْمِ (7) التَّالِي، يُوضِّحُ مُعَامِلَاتِ ثَبَاتِ الفَاكْرُونْبَاخِ لِقِيَّاسِ ثَبَاتِ الاستِبانَةِ لِمَحَوِرِ القُدْرَاتِ القِيَادِيَّةِ.

جَدْوَلُ رَقْمِ (7): مُعَامِلَاتُ الفَاكْرُونْبَاخِ لِمَحَوِرِ القُدْرَاتِ القِيَادِيَّةِ

مُعَامِلُ الفَاكْرُونْبَاخِ	عَدَدُ الفَقْرَاتِ	البُعْدُ
0.97	10	البُعْدُ الأوَّل: المهاراتُ الدَّائِيَّةُ
0.92	8	البُعْدُ الثَّانِي: المهاراتُ القَدِّيَّةُ
0.96	9	البُعْدُ الثَّالِث: المهاراتُ الإِنْسَانِيَّةُ
0.95	7	البُعْدُ الرَّابِع: المهاراتُ الدَّهْنِيَّةُ
0.99	34	المُجمُوع

يَتَّضِحُ مِنَ الجَدْوَلِ رَقْمِ (7) السَّابِقِ أَنَّ قِيَمَ مُعَامِلَاتِ الثَّباتِ لِأَبْعَادِ المَحَوِرِ الثَّانِي مِنَ الاستِبانَةِ جَاءَتْ بِقِيَمٍ عَالِيَةٍ حَيْثُ تَرَاوَحَتْ قِيَمُ مُعَامِلَاتِ الثَّباتِ لِأَبْعَادِ بَيْنَ (0.92 – 0.97) وَبَلَغَتْ قِيَمَهُ مُعَامِلِ الثَّباتِ الكُلِّيِّ لِلْمَحَوِرِ الثَّانِي مِنَ الاستِبانَةِ (0.99)؛ وَنُشِيرُ هَذِهِ القِيَمِ مِنَ مُعَامِلَاتِ الثَّباتِ إِلَى صِلَاحِيَّةِ الاستِبانَةِ لِلتَّطْبِيقِ وَإِمْكَانِيَّةِ الاِعْتِمَادِ عَلَى نَتَائِجِهَا وَالوُثُوقِ بِهَا.

أَسَالِيْبُ المُعَالَجَةِ الإِحْصَائِيَّةِ

لِتَحْلِيلِ البَيِّنَاتِ الَّتِي جَمَعَهَا البَاحِثَانِ مِنْ خِلالِ أَدَاةِ الدَّرَاسَةِ لِتَحْقِيقِ أَهْدَافِهَا؛ قَامَا البَاحِثَانِ بِاسْتِخْدَامِ عَدَدٍ مِنَ الأسَالِيْبِ الإِحْصَائِيَّةِ، وَهِيَ:

1. الإِحْصَاءُ الوُصْفِيُّ: مِنْ خِلالِ التَّكْرَارَاتِ، وَالنَّسْبَةِ المِئْوِيَّةِ، وَالمُتَوَسَّطَاتِ، وَالأَنْحِرَافَاتِ المِغْيَارِيَّةِ.
2. الإِحْصَاءُ الاستِدْلالِيُّ: مِنْ خِلالِ مُعَامِلِ الإِزْتِباطِ بِيَرْسُون (Person Correlation)، وَمُعَامِلِ الفَاكْرُونْبَاخِ (Cronbach's Alpha)، وَاخْتِبَارِ (ت) لِعَيِّنَتَيْنِ مُسْتَقْلَتَيْنِ (Independent Sample t-test)، وَاخْتِبَارِ تَحْلِيلِ الثَّباتِ الأَحَادِيَّ (One-Way ANOVA)

نتائج الدّراسةِ ومناقشتها

عَرَضُ وَمُنَاقَشَةُ نَتَائِجِ السُّؤَالِ الأوَّلِ: مَا دَرَجَةُ الدِّكَاةِ العَاطِفِيِّ لَدَى مُدِيرِي المَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ بِمُحَافَظَةِ جَدَّةَ مِنْ وَجْهَةِ نَظَرِ المَعْلَمِينَ؟

لِلإِجَابَةِ عَلَى هَذَا السُّؤَالِ، تَمَّ حِسَابُ المَتَوَسِّطِ الحِسَابِيِّ وَالأَنجِرَافِ المِغْيَارِيِّ لِكُلِّ عِبَارَةٍ مِنْ أُنْبَعَادِ (الدِّكَاةِ العَاطِفِيِّ)، ثُمَّ تَرْتِيبُ تِلْكَ العِبَارَاتِ تَنَازُلِيًّا حَسَبَ المَتَوَسِّطِ الحِسَابِيِّ، وَوَيَبِّينُ ذَلِكَ الجَدُولُ رَقْمَ (8-11) التَّالِي: المحور الأول: أُنْبَعَادِ الدِّكَاةِ العَاطِفِيِّ:

• أولاً: بُعْدُ الوَعْيِ بِالأَدَاتِ:

جَدُولُ رَقْمَ (8): المَتَوَسِّطَاتُ الحِسَابِيَّةُ وَالأَنجِرَافَاتُ المِغْيَارِيَّةُ لِاسْتِجَابَاتِ أَفْرَادِ العَيِّنَةِ حَوْلَ البُعْدِ الأوَّلِ: الوَعْيِ بِالأَدَاتِ

رَقْمُ الفَقْرَةِ	العِبَارَةُ	المتوسط الحِسَابِي	الأَنجِرَافِ المِغْيَارِي	الرُّتَبُ	دَرَجَةُ الاستِجَابَةِ
6	يبدل قصارى جهده للاستفادة من الفرص المتاحة له.	4.23	0.94	1	دائماً
3	يستطيع التعرف على انفعالات المعلمين	4.01	1.01	2	غالباً
4	قادر على تنظيم انفعالاته بسهولة	3.97	0.99	3	غالباً
2	يعمل على تصويب أخطائه بنفسه	3.96	1.05	4	غالباً
5	يستشعر حاجات المعلمين الانفعالية.	3.90	1.046	5	غالباً
1	يعبر عن مشاعره بسهولة.	3.87	1.01	6	غالباً
	البُعد ككل	3.99	0.84	-	غالباً

• ثانياً: بُعْدُ إِدَارَةِ الأِنْفِعَالَاتِ:

جَدُولُ رَقْمَ (9): المَتَوَسِّطَاتُ الحِسَابِيَّةُ وَالأَنجِرَافَاتُ المِغْيَارِيَّةُ لِاسْتِجَابَاتِ أَفْرَادِ العَيِّنَةِ حَوْلَ البُعْدِ الأوَّلِ: إِدَارَةُ الأِنْفِعَالَاتِ

رَقْمُ الفَقْرَةِ	العِبَارَةُ	المتوسط الحِسَابِي	الأَنجِرَافِ المِغْيَارِي	الرُّتَبُ	دَرَجَةُ الاستِجَابَةِ
11	ينجز مهامه بنشاط وهمة عالية وتركيز.	4.34	0.88	1	دائماً
10	عندما يقوم بإنجاز شيء ما يبدأ بتذليل العقبات في طريقه.	4.20	0.91	2	دائماً
7	يستفيد من خبراته الانفعالية السابقة في مواجهة التحديات الجديدة.	4.14	0.95	3	غالباً
8	يضبط انفعالاته بكل نجاح في الأعمال التي يقوم بها.	4.06	0.94	4	غالباً
12	قادر على احتواء مشاعر الإحباط والتعب التي تعيق العمل.	4.05	0.98	5	غالباً
9	قادر على التحكم بانفعالاته ومشاعره.	4.03	0.98	6	غالباً
	البُعد ككل	4.14	0.81	-	غالباً

• ثالثاً: بُعد إدارة إنفعالات الآخرين:

جدول رقم (10): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد العينة حول البعد الأول: إدارة إنفعالات الآخرين

رقم الفقرة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتب	درجة الاستجابة
18	يتمتع المعلمين عندما يقومون بعمل جيد.	4.30	0.94	1	دائماً
19	يتعاطف مع مشاعر المعلمين وعواطفهم وخبيراتهم.	4.09	0.98	2	غالباً
17	يترك انطباع جيد لدى المعلمين.	4.06	1.02	3	غالباً
14	قادر على جعل المعلمين يثقون به بسهولة.	4.02	1.06	4	غالباً
20	يرفع معنويات المعلمين عند الفشل.	4.01	1.08	5	غالباً
13	قادر على تحديد الوقت المناسب للحديث عن انفعالاته الذاتية.	3.95	1.03	6	غالباً
15	يشارك المعلمين بانفعالاته الذاتية.	3.71	1.16	7	غالباً
16	ينظم مناسبات يستمتع بها المعلمين.	3.71	1.24	8	غالباً
	البعد ككل	3.98	0.91	-	غالباً

• رابعاً: بُعد إدارة التفاعل مع العلاقات:

جدول رقم (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأفراد العينة حول البعد الأول: إدارة التفاعل مع العلاقات

رقم الفقرة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتب	درجة الاستجابة
25	قادر على تكوين علاقات وصدقات إيجابية مع المعلمين.	4.07	0.99	1	غالباً
22	يستطيع التأثير على الآخرين.	4.06	0.96	2	غالباً
21	ينتمي للجماعة ويحس بمشاعرها.	4.02	1.07	3	غالباً
24	قادر على حل الصراعات بين المعلمين وتحويل هذه الصراعات من سلبية إلى إيجابية.	3.89	1.04	4	غالباً
23	يفعل ما يتوقعه منه المعلمين حتى وإن كان غير مقتنع فيه.	3.55	1.16	5	غالباً
	البعد ككل	3.92	0.93	-	غالباً
	المتوسط الحسابي للعام للمحور الأول	4.01	0.84	-	غالباً

يتبين من الجداول (8 - 11) السابقة، أن درجة الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظه جدة بشكل عام جاءت بدرجة توافق "غالباً"، وهذا يدل على أن مديري المدارس الثانوية بمحافظه جدة يتسمون بالذكاء العاطفي من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة من معلمي ومعلمات المدارس الثانوية بمحافظه جدة، حيث جاء المتوسط الحسابي العام لمحور الذكاء العاطفي ككل (4.01)، بانحراف معياري بلغ (0.84) ومن حيث الأبعاد، فقد جاء بُعد "إدارة الانفعالات" في الترتيب الأول بدرجة "توافق" غالباً، بمتوسط حسابي (4.14) وانحراف معياري بلغ (0.81)، يليه في الترتيب الثاني بُعد "الوعي بالذات" بدرجة "توافق" غالباً، بمتوسط حسابي (3.99) وانحراف معياري بلغ (0.84)، ثم في الترتيب

الثالث بُعد "إدارة الأنفعالات الأخرين" بدرجة "توافقي غالباً"، بمتوسط حسابي (3.98) وأنحرافٍ معياريٍّ بلغ (0.91)، وجاء في الترتيب الأخير بُعد "إدارة التفاعل مع العلاقات" بدرجة "توافقي غالباً"، بمتوسطٍ حسابيٍّ (3.92) وأنحرافٍ معياريٍّ بلغ (0.93)

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة عبد الرحمن (2016) ودراسة صبيبة وتفاحة (2016)، حيث أظهرت النتائج أن مستوى الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس الثانوية جاء بدرجة عالية، واحتلت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة خلف الله (2016) ودراسة أبي الخير (2018)، حيث أظهرت النتائج أن مستوى الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس الثانوية جاء بدرجة متوسطة. ومن ذلك يتضح للباحث أن أغلبية المعلمين والمعلمات يشعرون بأهمية الذكاء العاطفي للقائد، ويدل ذلك على أن الذكاء العاطفي صفة هامة وأساسية في شخصية القائد الناجح، بل قد تكون الصفة الأهم في القيادة، وهذا ما يمكنه من تكوين فريق العمل وتوزيع المهام بمبدأ العدل وعلى حسب التخصص، وهو ما يمكنه أن يؤثر في تطوير العملية التعليمية وتحقيق الأهداف المنشودة للمؤسسة التعليمية (أبو الخير، 2018).

جاء بُعد "إدارة الأنفعالات" في الترتيب الأول بدرجة "توافقي غالباً"، بمتوسط حسابيٍّ (4.14) وأنحرافٍ معياريٍّ بلغ (0.81)، وهذا يدل على أهمية هذا البعد، حيث إن "إدارة الأنفعالات" تهتم بكيفية معالجة وتعامل الفرد مع المشاعر التي قد تزعجه أو تضيقه، وهي تزيد من وعي مدراء المدارس بعواطف الآخرين، وتتمثل هذه المهارة في العاطفة، وقدرته على التعامل مع مشاعر الآخرين واتخاذ القرارات وفقاً للمواقف التي يمر بها. وتشتمل بعضاً من الكفاءات والمهارات مثل: ضبط النفس والسيطرة على الأنفعالات والدوافع، والقدرة على التكيف في التعامل مع المتغيرات الجديدة، والابتكار بالشعور بإتاحة للأفكار والمعلومات الجديدة، والقدرة على تخفيف الذات والدافعية، وإتاحة الفرصة، وتشجيع الفرد وتخفيفه، والسعي لتقدمه نحو تحقيق دوافعه، والأخذ بعين الاعتبار أن يكون مؤثراً لكثير من الأفراد ومحققاً (السفاري، 2006).

عرض ومناقشة نتائج السؤال الثاني: ما درجة القدرات القيادية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظه جدة من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لكل عبارة من أبعاد (القدرات القيادية)، ثم ترتيب تلك العبارات تنازلياً حسب المتوسط الحسابي، ويبيّن ذلك الجدول رقم (12-15) التالية:

المحور الثاني: أبعاد القدرات القيادية:

• أولاً: بُعد القدرات والمهارات الذاتية:

جدول رقم (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول البعد الأول: القدرات والمهارات الذاتية

رقم الفقرة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتب	درجة الاستجابة
3	يمتاز بالطلاقة اللفظية في تواصله.	4.27	0.89	1	دائماً
2	يتسم بالحماس في أداء الأعمال المختلفة.	4.18	0.93	2	غالباً
6	يغرس الثقة في المعلمين.	4.07	1.01	3	غالباً
4	يتعامل بعدالة مع المعلمين.	4.05	1.02	4	غالباً
9	يضع الحلول الممكنة للمشكلات.	4.04	0.97	5	غالباً
1	يملك القدرة على التأثير على المعلمين.	4.03	0.97	6	غالباً
7	يتقبل الاقتراحات الجيدة.	4.03	1.00	7	غالباً
10	يتقبل للنقد البناء من المعلمين.	3.85	1.08	8	غالباً
8	يتحسس المشكلات قبل حدوثها.	3.80	1.10	9	غالباً
5	يأخذ برأي المعلمين.	3.79	1.10	10	غالباً
	البعد ككل	4.01	0.87	-	غالباً

• ثانياً: بُعد القدرات والمهارات الفنية:

جدول رقم (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول البعد الثاني: القدرات والمهارات الفنية

رقم الفقرة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتب	درجة الاستجابة
16	يملك القدرة على تنفيذ القرار.	4.31	0.84	1	دائماً
14	يؤمن بضرورة تحقيق الأهداف.	4.30	0.90	2	دائماً
11	يحث المعلمين على استخدام طرق تدريس مختلفة.	4.29	0.92	3	دائماً
18	يتحمل مسؤولية القرارات التي يتخذها.	4.26	0.98	4	دائماً
12	يخطط للأعمال بشكل جيد.	4.22	0.93	5	دائماً
15	يملك القدرة على اتخاذ القرار الصائب.	4.19	0.92	6	غالباً
17	يطور من مهاراته التخصصية في أداء أعماله.	4.13	0.99	7	غالباً
13	يملك القدرة على تحمل المخاطرة.	4.07	1.07	8	غالباً
	البعد ككل	4.22	0.83	-	دائماً

• ثالثاً: بُعد القدرات والمهارات الإنسانية:

جدول رقم (14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول البعد الثالث: القدرات والمهارات الإنسانية

رقم الفقرة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتب	درجة الاستجابة
27	يظهر تواضعاً في تعامله مع المعلمين.	4.28	0.92	1	دائماً
26	يراعي الحالات الإنسانية الطارئة لدى المعلمين.	4.28	0.93	2	دائماً
25	يقدم المشورة لكل من يطلبها في المدرسة.	4.28	0.98	3	دائماً
19	ينسق جهود المعلمين في المدرسة.	4.15	0.98	4	غالباً
20	يساعد على إدامة روح الفريق في العمل.	4.12	0.98	5	غالباً
21	يتعرف على الفروق الفردية بين المعلمين.	4.10	0.98	6	غالباً
23	يوفر مناخاً تعليمياً مناسباً.	4.07	0.99	7	غالباً
22	يهتم بمبدأ القيادة الجماعية.	4.00	1.06	8	غالباً
	البعد ككل	4.17	0.84	-	غالباً

• رابعاً: بُعد القدرات والمهارات الذهنية:

جدول رقم (15): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد العينة حول البعد الرابع: القدرات والمهارات الذهنية

رقم الفقرة	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتب	درجة الاستجابة
28	يدرك الصالح العام للمدرسة.	4.40	0.89	1	دائماً
30	يمارس الأعمال التي تتناسب مع الأهداف المحددة.	4.22	0.94	2	دائماً
29	يراعي طبيعة العلاقات مع المعلمين.	4.21	0.94	3	دائماً
33	يمتلك القدرة على تحديد الأولويات.	4.15	0.95	4	غالباً
32	يبتكر الحلول المختلفة للمشكلات.	4.08	0.99	5	غالباً
31	يتقبل آراء المعلمين المختلفة.	3.96	1.03	6	غالباً
34	يشرك المعلمين في صناعة القرارات.	3.80	1.14	7	غالباً
	البعد ككل	4.12	0.87	-	غالباً
	المتوسط الحسابي للعام للمحور الثاني	4.12	0.83	-	غالباً

يتبين من الجداول (12-15) السابقة، أن درجة القدرات القيادية توافقت "غالباً" لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظته جدة بشكل عام، وهذا يعني أن مديري المدارس الثانوية بمحافظته جدة يطبقون القدرات القيادية، حيث جاء المتوسط الحسابي العام لمحور القدرات القيادية ككل (4.12)، بانحراف معياري بلغ (0.83). ومن حيث الأبعاد، فقد جاء بُعد "القدرات والمهارات الفنية" في الترتيب الأول بدرجة "توافقت دائماً بمتوسط حسابي (4.22) وانحراف معياري بلغ (0.83)، يليه في الترتيب الثاني بُعد "القدرات والمهارات الإنسانية" بدرجة "توافقت غالباً" بمتوسط حسابي (4.17) وانحراف معياري بلغ

(0.84)، ثم في الترتيب الثالث بُعد "القدرات والمهارات الذهنية" بدرجة "توافق غالباً" بمتوسط حسابي (4.12) وأنحرافٍ معياريٍّ بلغ (0.87)، وجاء في الترتيب الأخير بُعد "القدرات والمهارات الدائنية" بدرجة "توافق غالباً" بمتوسطٍ حسابيٍّ (4.01) وأنحرافٍ معياريٍّ بلغ (0.87).

انفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج كلٍّ من دراسة الكلاي (٢٠١١) ودراسة الباطين (2012) ودراسة أبو شلحة (٢٠١٨) ودراسة عميرة وستراك (٢٠١٩) حيث أظهرت النتائج أن مستوى القدرات القيادية لدى مديري المدارس الثانوية جاء بدرجةٍ مرتفعةٍ، واختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة العلي (2016) حيث أظهرت النتائج أن مستوى القدرات القيادية لدى مديري المدارس الثانوية جاء بدرجةٍ متوسطةٍ. ويتضح للباحث أن أغلبية المعلمين والمعلمات يرون أن القدرات القيادية للقائد هامةً وميزةً أساسيةً ويتطلب من القائد التربوي توفير مجموعة من القدرات القيادية لتحقيق النجاح الإداري، وتسخير هذه القدرات في ممارسته وأعماله مع فريق عمله، وتحقيق التطلعات والأهداف المنشودة للمؤسسة التعليمية، وتختلف أهمية القدرات باختلاف درجة العمل الإداري للقائد التربوي ونوعه، فالإدارة العليا تتطلب كثيراً من القدرات الفكرية، حيث إن القدرات القيادية للقائد ركنٌ أساسيٌّ لتقديم أي مؤسسة تعليمية أو تراجعه، وبدون هذه القدرات القيادية قد يصعب تحقيق الأهداف والإصلاحات الحقيقية، ووجود مدير مدرسة يتمتع بقدرات قيادية فعالة يعد من المؤثرات المباشرة في إنجاح مسيرة المؤسسة للمدرسة (علوي، 2004).

وقد جاء بُعد "القدرات والمهارات الفنية" في الترتيب الأول من بين أبعاد القدرات القيادية، وهذا يدل على أهمية هذا البعد، حيث إن القائد يتمكن من حصوله على هذه المهارة من خلال الدراسة والخبرة والتدريب، وتتميز القدرات الفنية العالية للقائد من قدرته على التحليل وتبسيط الإجراءات في استخدام الأدوات اللازمة في إنجاز الأعمال مما يؤدي إلى وعود القائد بأهداف العمل، وإجادته العمل وفق تخصصه ليكون قدوةً للمعلمين، ومزجاً لهم عند الحاجة لذلك، وبذلك يكسب ثقتهم، والثقة بالنفس وتحمل المسؤولية (حمود واللوزي، 2008).

عرض ومناقشة نتائج السؤال الثالث: هل هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجة الذكاء العاطفي ودرجة القدرات القيادية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة جدة؟

للإجابة على هذا السؤال، تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين محوري الدراسة (الذكاء العاطفي والقدرات القيادية)، وبيّن نتائجه الجدول (16) التالي:

جدول رقم (16): العلاقة بين درجة الذكاء العاطفي والقدرات القيادية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة جدة

0.93**	معامل ارتباط بيرسون
0.00	مستوى الدلالة
526	العدد

** دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)

يتبين من الجدول رقم (16) السابق، أنه يوجد علاقة طردية (موجبة) قوية جداً ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) بين درجة الذكاء العاطفي ودرجة القدرات القيادية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة جدة. إن وجود علاقة طردية موجبة قوية بين الذكاء العاطفي والقدرات القيادية يعكس التفاعل المثمر بينهما، حيث يتعزز كل عنصر من هذين العنصرين بفضل وجود الآخر. عندما يستطيع القائد التربوي التعرف على عواطفه الشخصية وعواطف الآخرين في المنظمة التعليمية وإدراكها بشكل سليم، وفهم مدى تأثيرها على الأشخاص من حوله، يستطيع القادة وخاصة الذين يتمتعون بمعدل ذكاء عاطفي عالي أن يسيطروا على سلوكياتهم وضميرهم، ويصبح لديهم فعالية أكثر من حيث معرفتهم وإدارة عواطفهم ومشاعرهم الشخصية، وإدارة مشاعر الآخرين أيضاً. وكلما كانت مهارات الذكاء العاطفي مرتفعة لدى القائد التربوي، كلما كانت العلاقات الشخصية بينه وبين المعلمين في المنظمة التعليمية فعالة وناجحة بشكل أكثر (البياتي، 2019).

وفقاً لذلك، إن امتلاك القادة للذكاء العاطفي يمكنهم من تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية لمدارسهم، ومشاركتهم بشكل فعال مع العاملين في المدرسة، وتحلي مديري المدارس بمستوى عالي من الذكاء العاطفي يزيد من فعالية سلوكهم القيادي، وتحسين أدائهم القيادي. والذكاء العاطفي يجب أن يكتسب عدداً من المهارات المرتبطة به؛ حيث يتعين على مديري المدارس أن يتعلموا هذه المهارات ليكونوا قادة مؤثرين ويحققوا الأهداف المنشودة، والمقدرة على فهم وجهات النظر المختلفة للمتصارعين، والقادرة على إيجاد الحلول التي ترضيهم أو على أقل ترضي القليل منهم، ليس لك فحسب بل توجيه المتصارعين للاتفاق حول رؤية مستقبلية أفضل (الغافري، 2021).

ومما لا شك فيه أن الذكاء العاطفي مكون أساسي في تحديد فعالية القيادة وبالذات عند العمل مع المجموعات؛ حيث يلهم القادة الأذكياء عاطفياً أعضاء فريق العمل بكفاءة من أجل تحقيق الأهداف المنشودة في المنظمة، وتعتبر القيادة الفعالة في المرتبة الثانية بعد تميز المعلم وذلك لما لها من أثر في تحصيل الطلاب، كما أن خصائص القادة تنعكس بشكل واضح في قياس الثقافة المدرسية، وفعالية المعلمين،

وَتَحْصِيلِ الطُّلَّابِ، وَلِلذِّكَاةِ العَاطِفِيّ دَوْرٌ بَارِزٌ فِي البِيئَةِ التَّرْبَوِيَّةِ لِمَا لَهُ مِنْ تَأْثِيرٍ كَبِيرٍ عَلَى قُدْرَةِ مُدِيرِي المَدَارِسِ عَلَى القِيَادَةِ (سَعَادَةٌ، 2015).

عَرَضٌ وَمُنَاقَشَةٌ لِنَتَائِجِ السُّؤَالِ الرَّابِعِ: هَلْ تُوجَدُ فُرُوقٌ ذَاتُ دِلَالَةٍ إِحْصَائِيَّةٍ بَيْنَ المَتَوَسَّطَاتِ الحِسابِيَّةِ لِاسْتِجَابَاتِ أَفْرَادِ العَيِّنَةِ نَحْوَ دَرَجَةِ الذِّكَاةِ العَاطِفِيّ لَدَى مُدِيرِي المَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ بِمُحَافَظَةِ جَدَّةَ تَغْزِيًا إِلَى المَتَغَيَّرَاتِ (الجِنْسِ، المَوْهَلِ التَّعْلِيمِيّ، سَنَوَاتِ الخِبْرَةِ)؟

لِلإِجَابَةِ عَلَى هَذَا السُّؤَالِ، تَمَّ اسْتِخْدَامُ اخْتِبَارِ (ت) لِعَيِّنَتَيْنِ مُسْتَقِلَّتَيْنِ (independent samples T-test) لِمَعْرِفَةِ دِلَالَةِ الفُرُوقِ بَيْنَ المَتَوَسَّطَاتِ الحِسابِيَّةِ لِاسْتِجَابَاتِ أَفْرَادِ العَيِّنَةِ نَحْوَ دَرَجَةِ الذِّكَاةِ العَاطِفِيّ لَدَى مُدِيرِي المَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ بِمُحَافَظَةِ جَدَّةَ تَغْزِيًا إِلَى المَتَغَيَّرَاتِ (الجِنْسِ، المَوْهَلِ العِلْمِيّ)، كَمَا تَمَّ اسْتِخْدَامُ اخْتِبَارِ تَحْلِيلِ التَّبَايُنِ أَحَادِيّ التَّوَجُّه (One Way ANOVA) لِذَاتِ العَرَضِ وَفُقًا لِمَتَغَيَّرِ (سَنَوَاتِ الخِبْرَةِ)، وَكَانَتْ نَتَائِجُ تِلْكَ الاخْتِبَارَاتِ كَمَا يَلِي:

• الفُرُوقُ وَفُقًا لِمَتَغَيَّرِ الجِنْسِ لِلذِّكَاةِ العَاطِفِيّ:

لِمَعْرِفَةِ الفُرُوقِ بَيْنَ المَتَوَسَّطَاتِ الحِسابِيَّةِ لِاسْتِجَابَاتِ أَفْرَادِ العَيِّنَةِ نَحْوَ دَرَجَةِ الذِّكَاةِ العَاطِفِيّ لَدَى مُدِيرِي المَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ بِمُحَافَظَةِ جَدَّةَ تَغْزِيًا إِلَى الجِنْسِ، تَمَّ اسْتِخْدَامُ اخْتِبَارِ (ت) لِعَيِّنَتَيْنِ مُسْتَقِلَّتَيْنِ (independent samples T-test)، وَبَيَّنَّ نَتَائِجُهُ الجَدُولُ التَّالِي:

جدول رقم (17): الفُرُوقُ وَفُقًا لِمَتَغَيَّرِ الجِنْسِ لِلذِّكَاةِ العَاطِفِيّ

الدلالة الإحصائية	Sig.	قيمة (ت)	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المحور	الذكاء العاطفي
دالٌّ إحصائيًا	0.019*	-2.358	0.93	3.95	335	ذكور	الذكاء العاطفي
			0.62	4.11	191	إناث	

** دالٌّ إحصائيًا عند مستوى الدلالة (0.05)

يَتَبَيَّنُ مِنَ الجَدُولِ رَقْمِ (17) السَّابِقِ، أَنَّهُ تُوجَدُ فُرُوقٌ ذَاتُ دِلَالَةٍ إِحْصَائِيَّةٍ عِنْدَ مُسْتَوَى دِلَالَةٍ (0.05) بَيْنَ المَتَوَسَّطَاتِ الحِسابِيَّةِ لِاسْتِجَابَاتِ أَفْرَادِ العَيِّنَةِ نَحْوَ دَرَجَةِ الذِّكَاةِ العَاطِفِيّ لَدَى مُدِيرِي المَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ بِمُحَافَظَةِ جَدَّةَ تَغْزِيًا لِمَتَغَيَّرِ الجِنْسِ، (t (524) = -2.358, p=0.019)، وَكَانَتْ هَذِهِ الفُرُوقُ لِصَالِحِ المَعْلَمَاتِ (الإناث) (M=4.11, SD=0.62)، مُقَابِلِ المُعَلِّمِينَ (الذكور) (M=3.95, SD=0.93).

انْفَقَتْ نَتَائِجُ هَذِهِ الدَّرَاسَةِ مَعَ نَتَائِجِ دِرَاسَةِ عَلِيٍّ (2013) وَدِرَاسَةِ سَالِمٍ (2015) وَدِرَاسَةِ عَبْدِ الرَّحْمَنِ (2016) حَيْثُ أَشَارَتْ النَتَائِجُ إِلَى وُجُودِ فُرُوقٍ دَالَّةٍ إِحْصَائِيَّةٍ بَيْنَ الذُّكُورِ وَالإِنَاثِ فِي مُسْتَوَى الذِّكَاةِ

العاطفي، لصالح الإناث، واحتلقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة ملحم (2017) حيث أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى الذكاء العاطفي لصالح الذكور، واحتلقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة صبيحة وتفاحة (2016) ودراسة سعادة (2016) ودراسة أبو الخير وأبو شعيرة (2018) حيث أظهرت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس تعزياً لمتغير النوع الاجتماعي. وقد يكون التباين في مستويات الذكاء العاطفي لدى كل من الذكور والإناث في نتائج الدراسات السابقة سببه اختلاف المقاييس المستخدمة في تلك الدراسات، وكذلك اختلاف عيناتها (الغافري، 2021).

في ضوء ذلك يعزو الباحث وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى الذكاء العاطفي، لصالح الإناث، إلى أنه قد يتلقى الإناث تربية تُشجعهن على التعبير عن مشاعرهن وتطوير مهارات التواصل العاطفي، مما يؤدي إلى تطوير مستوى الذكاء العاطفي لديهن، وأيضاً قدرتهن على تحمل الضغوط العاطفية مما يساعدهن على التعامل مع المشكلات والصعوبات بشكل أفضل، والقدرة على فهم مشاعر الآخرين والتعبير عن التعاطف، مما يساهم في تطوير مستوى الذكاء العاطفي لديهن (عبد الرحمن، 2016).

• الفروق وفقاً لمتغير المؤهل التعليمي للذكاء العاطفي:

لمعرفة الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة نحو درجة الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة جدة تعزياً إلى المؤهل التعليمي، تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين (independent samples T-test)، وبيئنتائج الجدول التالي:

جدول رقم (18): الفروق وفقاً لمتغير المؤهل التعليمي للذكاء العاطفي

المحور	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	Sig.	الدلالة الإحصائية
الذكاء العاطفي	بكالوريوس	4.01	0.85	0.085	0.933	غير ذات دلالة إحصائية
	دراسات عليا	4.00	0.70			

يتبين من الجدول رقم (18) السابق، أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة نحو درجة الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة جدة تعزياً لمتغير المؤهل العلمي، (($t(524) = -0.085, p = 0.933$)) أي لا توجد

فُرُوقٌ مَعْنَوِيَّةٌ بَيْنَ أَصْحَابِ الْمُؤَهَّلِ الْعِلْمِيِّ (بِكَالُورِيُوسِ) ($M=4.01, SD=0.85$) وَأَصْحَابِ الْمُؤَهَّلِ الْعِلْمِيِّ (دِرَاسَاتٍ عَلِيَا) ($M=4.00, SD=0.70$).

اِخْتَلَفَتْ نَتَائِجُ هَذِهِ الدَّرَاسَةِ مَعَ نَتَائِجِ دِرَاسَةِ عَبْدِ الرَّحْمَنِ (2016) وَدِرَاسَةِ الصَّوَالِحِيِّ (2016) وَدِرَاسَةِ الْغَافِرِيِّ (2021) حَيْثُ أَظْهَرَتْ النِّتَائِجُ وُجُودَ فُرُوقٍ ذَاتِ دِلَالَةٍ إِحْصَائِيَّةٍ عِنْدَ مُسْتَوَى (0.05) فِي مُسْتَوَى الاسْتِجَابَاتِ حَوْلَ الذِّكَاةِ الْعَاطِفِيِّ لِلْمُدِيرِينَ تَعْرِياً لِمَتَعَبِّرَاتِ الْمُؤَهَّلِ التَّعْلِيمِيِّ. وَوَفْقًا لِلنِّتَائِجِ تَوَصَّلَ الْبَاحِثُ إِلَى أَنَّ الْمُؤَهَّلِ الْعِلْمِيِّ لَا يَلْعَبُ دَوْرًا مَهْمًا فِي الذِّكَاةِ الْعَاطِفِيِّ وَفَقًا لَوْجُودِ الْفُرْصَةِ لِتَبَادُلِ الْأَفْكَارِ وَالتَّعَلُّمِ مِنْ تَجَارِبِ الْآخَرِينَ فِي مَجَالِ التَّعْلِيمِ بَيْنَ حَامِلِي التَّكَالُورِيُوسِ وَحَامِلِي الدَّرَاسَاتِ الْعَلِيَا، مِمَّا يُسَاهِمُ فِي التَّنْمِيَةِ الْمُهَيَّبَةِ الْمُسْتَمِرَّةِ لِلْمُعَلِّمِينَ وَتَوْسِيعِ إِدْرَاكِهِمْ وَتَطْوِيرِ مَهَارَاتِهِمْ، بِالإِضَافَةِ إِلَى ذَلِكَ يُوقَّرُ تَوَاجُدُ حَامِلِي الدَّرَاسَاتِ الْعَلِيَا دَوْرًا قِيَادِيًّا وَتَوْجِيهًا لِلْمُعَلِّمِينَ ذَوِي الْخِبْرَةِ الْأَقْلَ، حَيْثُ يَتِمَكَّنُونَ مِنْ تَقْدِيمِ الْإِزْشَادِ وَالدَّدْعَمِ الْمُهَيَّبِيِّ لِلزُّمَلَاءِ. وَيَتِمَكَّنُ الْمُعَلِّمُونَ الْأَكْثَرُ خِبْرَةً مِنَ الاسْتِيفَادَةِ مِنْ مَعْرِفَةِ وَخِبْرَةِ الزُّمَلَاءِ الَّذِينَ لَدَيْهِمْ مُؤَهَّلَاتٌ أَعْلَى، مِمَّا يُعَزِّزُ قُدْرَتَهُمْ عَلَى تَطْبِيقِ الذِّكَاةِ الْعَاطِفِيِّ بِشَكْلِ أَفْضَلِ (المغاري، 2018).

• الفُرُوقُ وَفَقًا لِمَتَعَبِّرِ عَدَدِ سَنَوَاتِ الْخِبْرَةِ لِدَّكَاةِ الْعَاطِفِيِّ:

لِمَعْرِفَةِ الْفُرُوقِ بَيْنَ الْمُتَوَسَّطَاتِ الْحِسَابِيَّةِ لِاسْتِجَابَاتِ أَفْرَادِ الْعَيْنَةِ نَحْوَ دَرَجَةِ الذِّكَاةِ الْعَاطِفِيِّ لَدَى مُدِيرِي الْمَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ بِمُحَافَظَةِ جَدَّةٍ تَعْزِي إِلَى مُتَعَبِّرِ سَنَوَاتِ الْخِبْرَةِ تَمَّ اسْتِخْدَامُ اخْتِبَارِ تَحْلِيلِ التَّبَايُنِ أَحَادِيٍّ التَّوَجُّهِ (One Way ANOVA) وَيَبِينُ نَتَائِجُهُ الْجَدُولُ التَّالِي:

جَدُولُ رَقْمِ (19): الْفُرُوقُ وَفَقًا لِمَتَعَبِّرِ عَدَدِ سَنَوَاتِ الْخِبْرَةِ لِدَّكَاةِ الْعَاطِفِيِّ

الْمُحَوَّرُ	مَصْدَرُ التَّبَايُنِ	مُجْمُوعُ الْمُرَبَّعَاتِ	دَرَجَاتُ الْخِبْرَةِ	مُتَوَسَّطُ الْمُرَبَّعَاتِ	قِيَمَةُ (F)	Sig.	الدِّالَّةُ الْإِحْصَائِيَّةُ
الذِّكَاةِ الْعَاطِفِيِّ	بين المجموعات	0.51	2	0.25	0.362	0.696	غير ذالٍ إِحْصَائِيًّا
	داخل المجموعات	365.20	523	0.70			
	المجموع	365.71	525				

أَظْهَرَتْ النِّتَائِجُ مِنَ الْجَدُولِ رَقْمِ (19) السَّابِقِ، أَنَّهُ لَا يُوجَدُ تَأْيِيرٌ مَعْنَوِيٌّ لِلْمَتَعَبِّرِ الْمُسْتَقْلِ (سَنَوَاتِ الْخِبْرَةِ) عَلَى الْمَتَعَبِّرِ التَّالِي (الذِّكَاةِ الْعَاطِفِيِّ) ($F(2, 523) = 0.362, p = 0.696$). تَخْتَلِفُ نَتَائِجُ هَذِهِ الدَّرَاسَةِ مَعَ نَتَائِجِ دِرَاسَةِ عَبْدِ الرَّحْمَنِ (2016) وَدِرَاسَةِ الصَّوَالِحِيِّ (2016) حَيْثُ أَظْهَرَتْ النِّتَائِجُ وُجُودَ فُرُوقٍ ذَاتِ دِلَالَةٍ إِحْصَائِيَّةٍ عِنْدَ مُسْتَوَى (0.05) فِي مُسْتَوَى الاسْتِجَابَةِ حَوْلَ الذِّكَاةِ الْعَاطِفِيِّ لِلْمُدِيرِينَ تَعْزِي لِمَتَعَبِّرَاتِ (الْخِبْرَةِ)، حَيْثُ يَعْزِي ذَلِكَ إِلَى أَنَّ مَنْ خَدَمُوا أَقْلًا مِنْ عَشْرَاتِ سَنَوَاتِ لَدَيْهِمْ الرَّغْبَةُ فِي

التَّطَوُّرِ وَالتَّقَدُّمِ الْمَعْرِفِيِّ وَاكْتِسَابِ الْخِبْرَاتِ بِسَبَبِ بَدْءِ مَسِيرَتِهِمِ الْمِهْنِيَّةِ، وَقَدْ يَتَلَقَّى أَصْحَابُ الْخِبْرَةِ الْأَقْلَ دَعْمًا أَكْثَرَ وَتَدْرِيبًا مُكْتَفًا لِتَنْمِيَةِ مَهَارَاتِهِمْ وَقُدْرَاتِهِمْ فِي تَطْبِيقِ الذِّكَا الْعَاطِفِيِّ، وَقَدْ يَتَمُّ تَقْدِيمُ بَرَامِجِ تَدْرِيْبٍ مُتَخَصِّصَةٍ لِلْمُعَلِّمِينَ الْجُدِّدِ (الشَّايِعِ، 2019).

عَرَضُ وَمُنَاقَشَةُ لِنَتَائِجِ السُّؤَالِ الْخَامِسِ: هَلْ تُوجَدُ فُرُوقٌ ذَاتُ دِلَالَةٍ إِخْصَائِيَّةٍ بَيْنَ الْمُتَوَسَّطَاتِ الْحِسَابِيَّةِ لِاسْتِجَابَاتِ أَفْرَادِ الْعَيِّنَةِ نَحْوَ دَرَجَةِ الْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ لَدَى مُدِيرِي الْمَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ بِمُحَافَظَةِ جَدَّةِ تَعْزِيًا إِلَى الْمُتَغَيَّرَاتِ (الْجِنْسِ، الْمَوْهَلِ التَّعْلِيمِيِّ، سَنَوَاتِ الْخِبْرَةِ)؟

لِلْإِجَابَةِ عَلَى هَذَا السُّؤَالِ، تَمَّ اسْتِخْدَامُ اخْتِبَارِ (ت) لِعَيِّنَتَيْنِ مُسْتَقِلَّتَيْنِ (independent samples T-test) لِمَعْرِفَةِ دِلَالَةِ الْفُرُوقِ بَيْنَ الْمُتَوَسَّطَاتِ الْحِسَابِيَّةِ لِاسْتِجَابَاتِ أَفْرَادِ الْعَيِّنَةِ نَحْوَ دَرَجَةِ الْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ لَدَى مُدِيرِي الْمَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ بِمُحَافَظَةِ جَدَّةِ تَعْزِيًا إِلَى الْمُتَغَيَّرَاتِ (الْجِنْسِ، الْمَوْهَلِ الْعِلْمِيِّ)، كَمَا تَمَّ اسْتِخْدَامُ اخْتِبَارِ تَحْلِيلِ التَّبَائِنِ أَحَادِيٍّ التَّوْجُّهِ (One Way ANOVA) لِذَاتِ الْعَرَضِ وَفَقًّا لِمُتَغَيَّرِ (سَنَوَاتِ الْخِبْرَةِ)، وَكَانَتْ نَتَائِجُ تِلْكَ الْاِخْتِبَارَاتِ كَمَا يَلِي:

• الْفُرُوقُ وَفَقًّا لِمُتَغَيَّرِ الْجِنْسِ لِلْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ:

لِمَعْرِفَةِ الْفُرُوقِ بَيْنَ الْمُتَوَسَّطَاتِ الْحِسَابِيَّةِ لِاسْتِجَابَاتِ أَفْرَادِ الْعَيِّنَةِ نَحْوَ دَرَجَةِ الْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ لَدَى مُدِيرِي الْمَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ بِمُحَافَظَةِ جَدَّةِ تَعْزِيًا إِلَى الْجِنْسِ، تَمَّ اسْتِخْدَامُ اخْتِبَارِ (ت) لِعَيِّنَتَيْنِ مُسْتَقِلَّتَيْنِ (independent samples T-test)، وَيَبَيِّنُ نَتَائِجُهُ الْجَدُولُ التَّالِي:

جَدُولُ رَقْمِ (20): الْفُرُوقُ وَفَقًّا لِمُتَغَيَّرِ الْجِنْسِ لِلْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ

الدِّلالَةُ الإِخْصَائِيَّةُ	Sig.	قِيَمَةُ (ت)	الْاِنْحِرَافُ المِغْيَارِيُّ	الْمُتَوَسَّطُ الْحِسَابِيُّ	أَلْعَدْدُ	أَلْمُخَوَّرُ	أَلْمُخَوَّرُ
غَيْرُ ذَالٍ إِخْصَائِيًّا	0.605	-0.517	0.91	4.11	335	ذُكُورٌ	الْقُدْرَاتِ
			0.64	4.15	191	إِنَاثٌ	الْقِيَادِيَّةِ

يَتَبَيَّنُ مِنَ الْجَدُولِ رَقْمِ (20) السَّابِقِ، أَنَّهُ لَا تُوجَدُ فُرُوقٌ ذَاتُ دِلَالَةٍ إِخْصَائِيَّةٍ عِنْدَ مُسْتَوَى دِلَالَةٍ (0.05) بَيْنَ الْمُتَوَسَّطَاتِ الْحِسَابِيَّةِ لِاسْتِجَابَاتِ أَفْرَادِ الْعَيِّنَةِ نَحْوَ دَرَجَةِ الْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ لَدَى مُدِيرِي الْمَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ بِمُحَافَظَةِ جَدَّةِ تَعْزِيًا لِمُتَغَيَّرِ الْجِنْسِ، (524) = 0.517, p = 0.605, t وَبَدَلُ ذَلِكَ عَلَى أَنَّهُ يُمَكِّنُ لِلذُّكُورِ وَالْإِنَاثِ عَلَى حَدِّ سَوَاءٍ أَنْ يَكُونُوا قَادَةً فَعَالِينَ وَمُؤَثِّرِينَ فِي بِيئَةِ الْعَمَلِ، وَأَنَّ الْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ لَا تَرْتَبِطُ بِالْجِنْسِ بَلْ بِالْقُدْرَاتِ وَالْمَهَارَاتِ الْفَرْدِيَّةِ لِكُلِّ قَائِدٍ بَعْضُ النَّظَرِ عَنِ جِنْسِهِ، وَأَيْضًا يُمَكِّنُ لِلْقَائِدِ أَنْ يَتَلَقَّى التَّدْرِيْبَ وَالتَّطْوِيرَ اللَّازِمِينَ لِتَطْوِيرِ مَهَارَاتِهِ الْقِيَادِيَّةِ بَعْضُ النَّظَرِ عَنِ جِنْسِهِ (النَّمْرَاتِ، 2013).

اتَّفَقَتْ نَتَائِجُ هَذِهِ الدَّرَاسَةِ مَعَ نَتَائِجِ دِرَاسَةِ البَابِطِين (2014) وَدِرَاسَةِ أَبُو شَلْحَةَ (2018) وَدِرَاسَةِ النَّمْرَاتِ (2013) حَيْثُ أَظْهَرَتِ النَتَائِجُ عَدَمَ وُجُودِ فُرُوقٍ ذَاتِ دَلَالَةٍ إِحْصَائِيَّةٍ تَعْزِي لِْمُتَغَيِّرِ الجِنْسِ (ذَكَر، أَنْثَى)، وَاحْتَلَفَتْ هَذِهِ الدَّرَاسَةُ مَعَ دِرَاسَةِ العَتِيبي (2007).

• الفُروُقُ وَفَقًا لِْمُتَغَيِّرِ المُوْهَلِ التَّعْلِيمِيِّ لِلْقُدْرَاتِ القِيَادِيَّةِ:

لِمَعْرِفَةِ الفُروُقِ بَيْنَ المَتَوَسَّطَاتِ الحِسَابِيَّةِ لِاسْتِجَابَاتِ أَفْرَادِ العِيْنَةِ نَحْوَ دَرَجَةِ القُدْرَاتِ القِيَادِيَّةِ لَدَى مُدِيرِي المَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ بِمُحَافَظَةِ جَدَّةَ تَعْزِيًا إِلَى المُوْهَلِ التَّعْلِيمِيِّ، تَمَّ اسْتِخْدَامُ اخْتِبَارِ (ت) لِعِيْنَتَيْنِ مُسْتَقْلَتَيْنِ (independent samples T-test)، وَبَيَّنَّ نَتَائِجُهُ الجَدُولُ التَّالِي:

جَدُولُ رَقْم (21): الفُروُقُ وَفَقًا لِْمُتَغَيِّرِ المُوْهَلِ التَّعْلِيمِيِّ لِلْقُدْرَاتِ القِيَادِيَّةِ

الدَّلَالَةُ الإِحْصَائِيَّةِ	Sig.	قِيَمَةُ (ت)	الانْحِرَافُ المِغْيَارِيُّ	المُتَوَسَّطُ الجِسَائِيُّ	أَعْدَدُ	المُخَوَّرُ
غَيْر ذَالٍ إِحْصَائِيًّا	0.706	0.378	0.85	4.13	455	بكالوريوس
			0.68	4.10	71	دراسات عليا

يَتَبَيَّنُ مِنَ الجَدُولِ رَقْم (21)، السَّابِقِ أَنَّهُ لَا تُوجَدُ فُرُوقٌ ذَاتُ دَلَالَةٍ إِحْصَائِيَّةٍ عِنْدَ مُسْتَوَى دَلَالَةٍ (0.05) بَيْنَ المَتَوَسَّطَاتِ الحِسَابِيَّةِ لِاسْتِجَابَاتِ أَفْرَادِ العِيْنَةِ نَحْوَ دَرَجَةِ القُدْرَاتِ القِيَادِيَّةِ لَدَى مُدِيرِي المَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ بِمُحَافَظَةِ جَدَّةَ تَعْزِيًا لِْمُتَغَيِّرِ المُوْهَلِ العِلْمِيِّ، $t(524) = -0.378, p = 0.706$ ، أَي لَا تُوجَدُ فُرُوقٌ مَعْنَوِيَّةٌ بَيْنَ أَصْحَابِ المُوْهَلِ العِلْمِيِّ (بكالوريوس) $(M=4.13, SD=0.85)$ وَأَصْحَابِ المُوْهَلِ العِلْمِيِّ (دِرَاسَاتٍ عَلِيَا) $(M=4.10, SD=0.68)$

اِحْتَلَفَتْ نَتَائِجُ هَذِهِ الدَّرَاسَةِ مَعَ نَتَائِجِ دِرَاسَةِ العَتِيبي (2007) حَيْثُ أَظْهَرَتِ النَتَائِجُ وُجُودَ فُرُوقٍ ذَاتِ دَلَالَةٍ إِحْصَائِيَّةٍ تَعْزِي إِلَى اخْتِلَافِ المُوْهَلِ العِلْمِيِّ لِلْمُعَلِّمِينَ، وَاحْتَلَفَتْ نَتَائِجُ هَذِهِ الدَّرَاسَةِ مَعَ نَتَائِجِ دِرَاسَةِ البَطِي (2014) وَدِرَاسَةِ الدِّيْحَانِي وَالْعَازِمِي (2021) حَيْثُ تُوجَدُ فُرُوقٌ ذَاتِ دَلَالَةٍ إِحْصَائِيَّةٍ عِنْدَ مُسْتَوَى (0.05) تَعْزِيًا لِْمُتَغَيِّرِ المُوْهَلِ لِصَالِحِ البِكَالُورِيُوسِ. وَوَفَقًا لِنتائج هذه الدراسة يتضح أن درجة القُدْرَاتِ القِيَادِيَّةِ فِي العِيْنَةِ لَا يَحْتَلِفُ بِشَكْلٍ كَبِيرٍ بَيْنَ الأَشْخَاصِ الَّذِينَ يَحْمِلُونَ دَرَجَةَ البِكَالُورِيُوسِ وَالْأَشْخَاصِ الَّذِينَ يَحْمِلُونَ دَرَجَاتِ الدَّرَاسَاتِ العُلْيَا، وَيُفَسِّرُ البَاحِثُ ذَلِكَ إِلَى أَنَّ دَرَجَةَ التَّعْلِيمِ العُلْيَا لَيْسَتْ عَامِلًا حَاسِمًا فِي تَحْدِيدِ مُسْتَوَى القُدْرَاتِ القِيَادِيَّةِ، حَيْثُ يُمَكِّنُ لِلْقَادَةِ تَنْمِيَةَ قُدْرَاتِهِمُ القِيَادِيَّةِ مِنْ خِلَالِ البَيِّنَاتِ التَّفَاعُلِيَّةِ الَّتِي يَتَشَارَكُ فِيهَا الأَفْرَادُ المَعْرِفَةَ وَالخِبْرَاتِ وَالْأَفْكَارَ، وَيَتَعَلَّمُونَ مِنْ بَعْضِهِمُ البَعْضِ مِمَّا يُسَاهِمُ فِي تَطْوِيرِ القُدْرَاتِ القِيَادِيَّةِ لِلْقَادَةِ بَعْضُ النِّظَرِ عَنِ مَوْهَلَاتِهِمُ العِلْمِيَّةِ.

• الفروق وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة للقدرات القيادية:

لمعرفة الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة نحو درجة القدرات القيادية لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة جدة تعزي إلى متغير سنوات الخبرة تم استخدام اختبار تحليل التباين أحادي التوجه (One Way ANOVA) وبيّن نتائج الجدول التالي:

جدول رقم (22): الفروق وفقاً لمتغير عدد سنوات الخبرة للقدرات القيادية

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (F)	Sig.	الدلالة الإحصائية
القدرات القيادية	بين المجموعات	0.57	2	0.29	0.419	0.658	غير دال إحصائياً
	داخل المجموعات	357.74	523	0.68			
	المجموع	358.31	525				

أظهرت النتائج من الجدول رقم (22) السابق، أنه لا يوجد تأثير معنوي للمتغير المستقل (سنوات الخبرة) على المتغير التابع (القدرات القيادية) $(F(2, 523) = 0.419, p = 0.658)$. اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة عُميرة وسترك (2019) ودراسة الديحاني والعايزي (2021) حيث أظهرت النتائج أن لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغير سنوات الخبرة، بينما اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة العتيبي (2007) ودراسة أبو شلحة (2018) حيث أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لاختلاف خبرة المعلمين. وبذلك يمكن استنتاج أنه بغض النظر عن عدد سنوات الخبرة التي يمتلكها المعلمون لا توجد فروق في مستوى القدرات القيادية بينهم حتى أن القدرات القيادية تلبي الفروق في سنوات الخبرة وتقلل الفجوة المرتبطة بسنوات الخبرة، ويفسر الباحث ذلك إلى أنه قد يعتمد على الأسلوب الإداري الذي يتبعه مديرو المدارس وقدراتهم على تمكين المعلمين، كما قد يعتمد على المهارات التي يتمتع بها المعلمون والتي يلاحظها مدير المدرسة.

التوصيات

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة، يوصيان الباحثان بالآتي:

1. تدريب مديري المدارس على تطوير مهارات الدكاء العاطفي وكيفية تطبيقها في القيادة التعليمية.
2. تقديم برامج تثقيفية وتوعوية لمديري المدارس حول أهمية الدكاء العاطفي في تحسين الأداء القيادي والتفاعل مع الفريق التعليمي والطلاب.

3. تَشْجِيعُ وَتَحْفِيزُ الْمُدِيرِينَ عَلَى تَقْدِيمِ الْمُبَادِرَاتِ الَّتِي تُعَزِّزُ الذِّكَاءَ الْعَاطِفِيَّ وَالنَّعَاطِفَ فِي بَيْتَةِ الْمَدْرَسَةِ.
4. تَوْفِيرُ الدَّعْمِ وَالْمَوَارِدِ اللَّازِمَةِ لِتَطْبِيقِ الذِّكَاءِ الْعَاطِفِيَّ فِي الْقِيَادَةِ التَّعْلِيمِيَّةِ، بِمَا فِي ذَلِكَ بَرَامِجَ تَدْرِيْبِيَّةٍ وَاسْتِشَارِيَّةٍ.
5. تَبَيُّنُ سِيَاسَاتِ تَعْلِيمِيَّةٍ تَشْجَعُ عَلَى تَقْيِيمِ وَتَقْدِيرِ الذِّكَاءِ الْعَاطِفِيَّ كَجُزٍّ مِنْ مَعَايِرِ تَقْيِيمِ أَدَاءِ مُدِيرِي الْمَدَارِسِ.
6. تَشْجِيعُ الدَّوْلَةَ عَلَى رَفْعِ الوَعْيِ بِأَهْمِيَّةِ الذِّكَاءِ الْعَاطِفِيَّ فِي تَطْوِيرِ الْقِيَادَاتِ التَّعْلِيمِيَّةِ وَتَقْدِيمِ الدَّعْمِ الْمَالِيِّ وَالتَّقْنِيَّ لِبرَامِجِ تُعَزِّزُ هَذَا الْجَانِبِ.
7. تَشْجِيعُ وَدَعْمُ الْبَحْثِ الْعِلْمِيِّ وَالدرَّاسَاتِ حَوْلَ تَأْثِيرِ الذِّكَاءِ الْعَاطِفِيَّ عَلَى الْقِيَادَةِ التَّعْلِيمِيَّةِ وَنَشْرِ النَتَائِجِ وَالتَّوَصِيَّاتِ لِمُدِيرِي الْمَدَارِسِ وَإِدَارَةِ التَّعْلِيمِ.
8. تَبَيُّنُ اسْتِرَاتِجِيَّاتِ وَأَدَوَاتِ تَقْوِيمِيَّةٍ لِقِيَاسِ وَتَقْيِيمِ مُسْتَوَى الذِّكَاءِ الْعَاطِفِيَّ لَدَى مُدِيرِي الْمَدَارِسِ وَتَقْدِيمِ الدَّعْمِ وَالتَّطْوِيرِ اللَّازِمِ لِتَحْسِينِهِ.
9. الإِسْتِفَادَةُ مِنَ التَّجَارِبِ الْعَالَمِيَّةِ فِي مَجَالِ الذِّكَاءِ الْعَاطِفِيَّ وَالْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ لَدَى مُدِيرِي الْمَدَارِسِ.

مَفْتَرَحَاتُ لِدرَّاسَاتِ مُسْتَقْبَلِيَّةٍ

1. إِجْرَاءُ دِرَاسَةٍ لِلتَّعْرُفِ عَلَى الذِّكَاءِ الْعَاطِفِيَّ وَعِلَاقَتِهِ بِتَطْوِيرِ الْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ لَدَى مُدِيرِي الْمَدَارِسِ فِي مَدَارِسِ التَّعْلِيمِ الْعَامِّ فِي إِدَارَاتِ تَعْلِيمٍ أُخْرَى.
2. قِيَاسُ الْفُرُوقِ فِي دَرَجَةِ الذِّكَاءِ الْعَاطِفِيَّ وَدَرَجَةِ الْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ لَدَى مُدِيرِي الْمَدَارِسِ الثَّانَوِيَّةِ بِمُحَافَظَةِ جِدَّةٍ قَبْلَ وَتَبَعْدَ حُصُولِهِمْ عَلَى بَرَامِجِ تَدْرِيْبِيَّةٍ فِي مَجَالَاتِ الذِّكَاءِ الْعَاطِفِيَّ وَالْإِدَارَةِ.
3. دِرَاسَةُ أَثْرِ الذِّكَاءِ الْعَاطِفِيَّ لَدَى مُدِيرِي الْمَدَارِسِ عَلَى أَدَاءِ الْمُعَلِّمِينَ فِي إِدَارَةِ التَّعْلِيمِ بِمُحَافَظَةِ جِدَّةٍ بِشَكْلِ خَاصِّ وَفِي الْمَمْلَكَةِ الْعَرَبِيَّةِ السُّعُودِيَّةِ بِشَكْلِ عَامِّ.
4. تَحْلِيلُ أَثْرِ الذِّكَاءِ الْعَاطِفِيَّ عَلَى تَطْوِيرِ الْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ لَدَى مُدِيرِي الْمَدَارِسِ.
5. دِرَاسَةُ أَثْرِ الْقُدْرَاتِ الْقِيَادِيَّةِ عَلَى أَدَاءِ الْمُعَلِّمِينَ وَرِضَاهُمْ الْوُظَيْفِيِّ.
6. تَحْلِيلُ الْعَوَامِلِ الْمُؤَثِّرَةِ فِي انْخِرَاطِ مُدِيرِي الْمَدَارِسِ فِي الذِّكَاءِ الْعَاطِفِيَّ وَتَطْبِيقِهِ مَعَ الْمُعَلِّمِينَ.

7. دِرَاسَةُ التَّحَدِّياتِ الَّتِي تَعْبِي قَطْعَ تَطْبِيقِ الذَّكَاةِ العَاطِفِيِّ.

المَرَاجِعُ

- أبو شلحه، عائشة علي سليمان؛ والسعود، راتب سلامة. (2018). مستوى القدرات القيادية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية وعلاقته بمستوي التطوير المهني والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئات التدريس فيها. (رسالة دكتوراه غير منشورة). الجامعة الأردنية، عمان.
- البطي، عبد الله محمد. (2014). الكفايات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة حائل. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 15 (2)، 662-630.
- البلوشية، ابتسام سبيل سليمان. (2007). تطوير الممارسات الإدارية لمدير المدارس في سلطنة عُمان في ضوء مدخل الذكاء الوجداني. (رسالة ماجستير غير منشورة جامعة السلطان قابوس). جامعة سلطنة عمان، عمان.
- البياي، رنا حكمت عباس. (2019). فن إدارة الموقف بالذكاء العاطفي: رؤية سيكولوجية. مجلة الأطروحة العلوم الاجتماعية، 3 (5)، 173-157.
- الثبيتي، خالد عواض عبد الله. (2019). القدرات الإدارية اللازمة لتطوير أداء القيادات بالجامعات السعودية في ضوء رؤية 2030. مجلة معهد الإدارة العامة، 59 (4)، 835-771.
- الجهني، طارق بن محمد؛ وطيبه، حسن بن عبد القادر. (2022). أثر تنمية القدرات القيادية على تحقيق التميز التنظيمي لدى موظفي جامعة الملك عبد العزيز. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، 6 (3)، 68-46.
- الحنيطي، رغد إبراهيم؛ الدوري، زكريا مطلق. (٢٠١٨). أثر الذكاء العاطفي على الرشاقة التنظيمية في منظمات الأعمال دراسة تطبيقية على عينة من العاملين في مجموعة المناصير الأردنية. (رسالة ماجستير غير منشورة). الأردن، جامعة الإسراء الخاصة.
- الخالدي، أنور فالح؛ والشبيل، سيف عبيد. (٢٠١٨). أثر الذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة آل البيت. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة آل بيت، الأردن.

- خان، سمر عبد الله؛ والبشيتي، وداد عبد السلام. (2020). أبعاد القيادة التربوية وعلاقتها بالذكاء العاطفي لدى قائدات رياض الاطفال بمدينة جدة، *مجلة القراءة والمعرفة*، (221)، 189-229.
- خلف الله، محمود إبراهيم. (2016). الذكاء الوجداني لدى مديري المدارس الأساسية بمحافظة خان يونس وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلمهم. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، 24(3)، 129-151.
- الديحاني، سلطان؛ والعازي، مها خالد. (2021). أنماط القيادة التربوية وعلاقتها بالقدرة على حل المشكلات المدرسية في المرحلة المتوسطة بدولة الكويت من وجهة نظر المعلمين. *مجلة الدراسات والبحوث التربوية*، 1(2)، 255-290.
- الرسيني، منال عبد الله. (2020). الذكاء العاطفي لدى قائدات المدارس الاهلية من وجهة نظر المعلمات، *المجلة السعودية للعلوم التربوية*، (6)، 113-133.
- رؤية المملكة 2030. (2015). برنامج تنمية القدرات البشرية
[/https://www.vision2030.gov.sa](https://www.vision2030.gov.sa)
- سالم، بسمة علي. (2015). الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة وعلاقته بالولاء التنظيمي للمعلمين. (رسالة ماجستير غير منشورة)، أكاديمية الإدارة والسياسات للدراسات العليا بغزة.
- سلاحي، دلال. (٢٠١٦). الذكاء العاطفي -مدخل نظري. *مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية*، 4(1)، 164-176.
- سليمان، حنان مجدي؛ وعبد الرحمن، محمد السيد؛ وخضر، عادل سعد. (2021). الذكاء الانفعالي وعلاقته بمهارات القيادة لدى مدراء المؤسسات التعليمية. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، 5(23)، 187-226.
- الشايح، علي؛ والمطيري، عواطف. (2019). الذكاء العاطفي وعلاقته بالقيادة الخادمة لدى قائدات المدارس في محافظة المذنب من وجهة نظر المعلمات. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، 5(2)، 97-116.

- صبيرة، فؤاد حسن؛ وتفاحة، عصام ناصر. (2016). مدى توافر الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس الثانوية في محافظة اللاذقية. *مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية*، 38(6)، 321-342.
- الصوالحي، عماد يونس حسين. (2016). الذكاء العاطفي وعلاقته بالإبداع الإداري في الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الأزهر كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، فلسطين.
- العتيبي، سعد ماجد نهار؛ وعليمات، صالح ناصر منيزل. (2007). القدرات القيادية لدى مديري المدارس الثانوية العامة في دولة الكويت كما يراها المعلمون. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عمان العربية، عمان.
- العظيمي، علي حسين؛ والبشراوي، شاكر محمد. (٢٠١٩). الذكاء العاطفي لدى طلبة مدرس المتميزين وطلبة مدارس العاديين في بغداد دراسة مقارنة. *المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية*، 3(٨)، ١-٢٤.
- علي، فكري محمد السيد. (2013). درجة ممارسة القيادة التربوية لدى مديري المدارس الابتدائية والإعدادية بمحافظة الدقهلية وعلاقتها ببعض المتغيرات. *مجلة الدراسات التربوية والاجتماعية*، 19(1)، 209-242.
- العلي، يسري يوسف. (2016). واقع الأداء الإداري لدى رؤساء الأقسام في كليات العلوم التربوية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية. *مجلة دراسات العلوم التربوية*، 43(1)، 49-66.
- عميرة، إيمان طالب موسى؛ وستراك، رياض بدري. (2019). القدرة القيادية لدى مديري المدارس الحكومية في العاصمة عمان وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظر مساعدي المديرين. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، عمان.
- عوادات، أحلام درداح؛ كراسنة، عبد الفتاح عبد الرحمن. (٢٠١٧). العلاقة بين الذكاء العاطفي والأداء الوظيفي للمدراء: توضيحات من جامعة اليرموك. (رسالة ماجستير غير منشورة). الأردن: جامعة اليرموك.
- عيد، السيد رجب السيد. (2011). المهارات الإدارية في القيادة آثارها في مكافحة الفساد. ورشة عمل تنمية المهارات القانونية والإدارية للقيادة وآثارها في مكافحة الفساد، 1-113 الشارقة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

- الغافري، حمد بن حمود. (2021). تأثير الذكاء الوجداني في القدرة على القيادة التربوية لدى مديري المدارس بسلطنة عمان. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، 10 (2)، 275-292.
- الفايدي، إيمان السيد جاد المولى علي؛ وعطاري، عارف توفيق محمد. (2019). دور مدير المدرسة في الممارسة التدريسية لدى المعلمين وعلاقته بتطوير قدراتهم القيادية من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية في مدينة بنغازي. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية*، 27 (3)، 482-501.
- الكلاي، عبد الرحمن بن عباس حمزة؛ والغامدي، علي بن محمد زهيد. (2011). *القدرات القيادية للمديرين وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية للبنين بالمدينة المنورة*. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة طيبة، المدينة المنورة.
- المغاري، وائل عبد الرحمن. (2018). *الذكاء الوجداني وعلاقته بالكفاءة المهنية وجودة اتخاذ القرار لدى مديري المدارس في محافظات غزة*. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الأزهر: غزة.
- ملحم، هبة محمد؛ الشريف، عباس عبد مهدي. (2017). *الذكاء الوجداني لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان وعلاقته بمستوى ممارستهم لعملية صنع القرار الأخلاقي من وجهة نظر المعلمين*. (رسالة ماجستير غير منشورة). كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الوسط.
- النادي، أميرة محمد أحمد؛ والشطناوي، نواف موسى. (2023). *الذكاء الوجداني لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في محافظة إربد وعلاقته بالأداء القيادي لديهم من وجهة نظر المعلمين*. *المجلة التربوية الأردنية*، 8 (3)، 122-146.
- نصر، عزة جلال مصطفى. (2017). *الذكاء العاطفي وتحسين الأداء القيادي لمديري المدارس الثانوية العامة بمصر*. *مجلة البحث العلمي في التربية*، 18 (9)، 297-352.
- النمرا، خالد أحمد؛ والشمران، منيرة محمود. (2013). *درجة ممارسة المهارات القيادية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس*. دراسة ميدانية في جامعة اليرموك. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة اليرموك، إربد.