

[مهارات الذكاء العاطفي لدى مديري مدارس ولاية صحم في سلطنة عمان]

[إعداد الباحثة: بدرية بنت محمد بن سيف الشيدية]

[معلمة بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان]

ملخص باللغة العربية:

هدفت الدراسة الحالية الى التعرف على الذكاء العاطفي لدى عينة من مديري المدارس الحكومية في ولاية صحم ، محافظة شمال الباطنة ، سلطنة عمان ، وتقدير درجة النجاح في ممارساتهم القيادية ، وفحص ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة في معدلات الذكاء العاطفي تعزى الى النوع ، ولتحقيق ذلك تم تطبيق أداة الدراسة وهي عبارة عن استبانة لقياس مستوى الذكاء العاطفي بإبعاده المختلفة لدى المدراء ومن وجهه نظرهم والجزء الثاني منها لقياس دور الذكاء العاطفي في تعزيز الممارسات القيادية الكفاء وهي تفحص هذا الدور من وجهة نظر المعلمين ، وتم تطبيقها على عينة من المعلمين والمعلمات قوامها 100 مدير من مدراء مدارس ولاية صحم . كما اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي نظرا لملائمته لتحقيق اهداف الدراسة ، وقد توصلت الدراسة الى ان مستوى الذكاء العاطفي لدى المديرين بمدارس ولاية صحم مرتفع حيث بلغ وزنه النسبي (75.6%) وكذلك درجة النجاح في ممارساتهم القيادية مرتفعة حيث بلغ الوزن النسبي لها (77.6%) ، كما كشفت الدراسة عن عدم وجود فروق تعزى الى الجنس في معدل الذكاء العاطفي لدي افراد عينة الدراسة . وقد أوصت الدراسة عدة توصيات : أهمها ضرورة اختيار المديرين على اساس مستوى ذكائهم العاطفي ، ضرورة الاهتمام بمهارات المديرين وقدراتهم من خلال استثمار ذكائهم العاطفي .

[Emotional Intelligence Skills by the Principals of Willayat of Saham in the Sultanate of Oman.]

Abstract:

This study aimed at investigating the level of emotional intelligence for a sample of public schools' principals in Saham, Al-Batinah North Governorate, Sultanate of Oman, as well as evaluating the success degree of their leadership practices, and see if there are any significant differences in the emotional intelligence rates attributed to gender. To achieve the objectives of the study, the study tool was applied; which is a questionnaire measuring the level of emotional intelligence with its different dimensions for school principals and according to their perspective. The second part of the study tool is for measuring the role of emotional intelligence in promoting qualified leadership practices according to the teachers' perspective. This tool was conducted on a sample of male and female teachers consisted of 100 school principals in Saham. The study used the descriptive approach, as it is suitable for achieving the objectives of this study. The study showed that the level of emotional intelligence of school principals in Saham was very high, as its relative weight reached (75.6%). The success degree of their leadership practices was also very high, as its relative weight reached (77.6%).

The study also showed no significant differences attributed to gender in the average of emotional intelligence for the study sample. The study concluded some recommendations: the most important of which is that it is required to choose the school principals based on the level of their emotional intelligence. The study also concluded that it is important to take care of the school principals' skills and qualifications by investing their emotional intelligence.

المقدمة:

الذكاء العاطفي من الموضوعات الحديثة التي حظت في السنوات الأخيرة باهتمام الباحثين حيث إن كل مؤسسة تربوية أصبح من مهامها أن تكون فاعلة وناجحة وتسعى لتحقيق أهدافها من خلال تحسين الذكاء العاطفي لدى المدراء واستخدام مهاراته، لاسيما في عالم اليوم حيث التحديات والتهديدات المتزايدة، حيث تنعكس فاعلية المؤسسات التربوية من خلال قدرات وطاقت الإدارة التربوية داخلها للوصول إلى الأهداف التي رسمتها والذكاء العاطفي هو أحد المحركات المهمة نحو تميز ونجاح المؤسسة التربوية وذلك لقدرته البالغة في تحسين التواصل الإنساني والتعامل مع المعلمين.

واختلفت التعريفات بخصوص الذكاء العاطفي بين الباحثين حيث يعرف العمرات الذكاء العاطفي على انه: "قدرة القائد على الوعي بمشاعره وانفعالاته وأحاسيسه وفهمها وإدارتها، وقدرته أيضاً على الوعي بمشاعر وأحاسيس وانفعالات الآخرين وفهمها والعمل على إقامة علاقات اجتماعية ومهنية بناءة معهم." (العمرات، 2013م: ص 178) أما البقيعي فقد رأى أن الذكاء العاطفي : يتكون من المعرفة الانفعالية، تنظيم الانفعالات، التعاطف، والتواصل." (البقيعي، 2010م: ص 51). أما فيما يتعلق بالتسمية فقد ظهرت مختلفة لدى كليهما فمنهم من اتخذ من كلمة وجدان تعريفاً ومنهم من اتخذها من انفعال أما أنا كباحثة في هذا البحث فسوف أعتمد إلى استعمال مصطلح الذكاء العاطفي

أشار (خضر، 2006م) بأن المهارات العقلية والمؤهلات العلمية، ليستا قادرتين على التمييز بين متوسطي ومرتفعي الأداء، ولكن حفز الذات، الإصرار، المثابرة، المبادرة، المرونة، تقبل التغيير، القدرة على العمل بفاعلية ضمن الفريق وتحمل الضغوط هي التي أظهرت قدرة تمييزية أعلى بين الأفراد والأخيرة تقبع تحت مسمى الذكاء العاطفي.

وأشارت (البوريني، 2006م: ص4) إلى أهمية الذكاء العاطفي في كونه يرفع من درجة الانسجام بين العواطف والمبادئ والقيم، مما يشعر الفرد بالرضا والاطمئنان، واتخاذ القرارات الحياتية بطريقة أفضل، والصحة الجسدية والنفسية، والقدرة على تحفيز النفس وإيجاد الدافعية الذاتية، والحصول على معاملة أكثر احتراماً، وتكوين العلاقات والصدقات الجيدة، والنجاح الوظيفي.

إن نجاح أي مؤسسة يرتبط بمستوى الذكاء العاطفي لدى القائمين عليها، وإن هؤلاء يجب عليهم التعرف على مشاعر الأفراد نحو الوسط المهني الذي يعملون فيه، والتدخل عند وقوع المشاكل، وإدارة انفعالاتهم الذاتية أجل كسب ثقة العاملين، فالذكاء العاطفي هو مفتاح الأداء الجيد في المؤسسة، حيث يأخذ القيادي الناجح قراراته، بناءً على تفاعل مزيج من المهارات الاجتماعية، والقدرة على إدارة الذات، والوعي بكيفية تأثير سلوكه الشخصي على الآخرين داخل المؤسسة (Human Resource Management, 2004).

ومن المهارات المرتبطة بالذكاء العاطفي والتي يستطيع المدير اكتسابها والتعامل من خلالها مع العاملين لديه هي: إدراك الحالة العاطفية عند الفرد بما في ذلك احتمالية أن الفرد يمر بالعديد من العواطف وحتى عند المستويات الأكثر نضوجاً، فإن الفرد قد لا يكون مدركاً بالشكل الكافي لمشاعره والمهارة في إدراك العواطف الموجودة لدى الآخرين، والمهارة في استخدام المفردات العاطفية والمقدرة على تكوين المشاركة العاطفية مع الخبرات العاطفية الموجودة لدى الآخرين والمهارة المرتبطة بالتكيف مع العواطف السلبية من خلال استخدام استراتيجيات التنظيم الذاتي. (أبو نواس، 2015م: ص24).

فمن أهم النظريات التي أهتمت بالذكاء العاطفي وقدمت نموذج يتسق مع معطيات الدراسة هو نموذج "ستينر" للذكاء العاطفي والذي اهتم بأبعاد رئيسية وهي: الوعي بالذات: وتعني قدرة المدير على فهم مشاعره الشخصية، ثم إدارة الانفعالات: وتعني قدرة المدير على التعبير عن مشاعره وانفعالاته على نحو فعال وقدرته على إدارتها وضبطها وقدرته على التغلب على الخبرات الانفعالية، ثم التعاطف وهو قدرة المدير على معرفة مشاعره وإدراك انفعالات المعلمين السيئة، ثم العلاقات الاجتماعية وهي قدرة المدير على مساعدة الآخرين لتهدئة مشاعرهم، وأخيراً يأتي الاتصال حيث مقدرته على الإصغاء للآخرين والتحدث بعقلانية والتعبير عن مشاعره وانفعالاته بشكل فعال. (العتيبي، 2010م: ص260).

وتؤكد الباحثة أن النظرية تتسق تمام الاتساق مع معطيات الدراسة حيث أن تكوين هذه النظرية عبر وبشكل مباشر عن مهارات الذكاء العاطفي الواجب أن تتوافر لدى المدير حتى يستطيع أن يتعامل مع المعلمين بشكل مثالي مهني لتحسين أدائهم وأداء المدرسة ككل.

لذلك نجد أن هناك نمطين من التعامل مع العاملين وهو نمط يهتم بالفرد من خلال الاهتمام بمشاعرهم وإقامة علاقات إنسانية معهم قائمة على التقدير والاحترام والثقة المتبادلة، ونمط يهتم بالعمل ويركز على الإنتاج بغض النظر عن ضرورة مراعاة مشاعر العاملين وظروفهم واحتياجاتهم، ونجد أن النمط الأول هو أفضل الأنماط وذلك لأنه يعزز الصورة الذهنية في التعامل مع العاملين ويطور علاقتهم بالرؤساء مما يزيد من الإنتاجية المهنية. (عبد الله، 2015م: ص2)

ويرى البقيعي إن الذكاء العاطفي يعد من أهم الأبعاد الداخلة في التعاملات المهنية مع المعلمين ويتكون من المعرفة الانفعالية، تنظيم الانفعالات، التعاطف، والتواصل " (البقيعي، 2010م: ص 51). كما يوصف أي مدير أو معلم بأنه يتسم بالذكاء العاطفي عندما يتصف بمجموعة من المهارات والسمات التي تمكنه من التعاطف مع الآخرين في الأوقات الصعبة، ويسهل عليه تعزيز التعامل مع المعلمين وتكوين علاقات اجتماعية وصدقات والمحافظة عليها، ويستطيع التعبير عن مشاعره وأحاسيسه، ويتحكم بانفعالاته الصادرة عنه عند التعامل مع العاملين، ويتفهم ويحتوي الصراعات والمشكلات بين العاملين، ويتمتع بالحب والاحترام والتقدير من الآخرين، ويدرك ويتفهم مشاعر الآخرين في مختلف المواقف، ولديه القدرة على التكيف مع جميع المواقف المستجدة،

ويتمتع بثقة وشجاعة في مواجهة المواقف الصعبة (الاجتماعية) ، ولديه القدرة على التعامل بفعالية مع من يؤذونه حسياً أو انفعالياً. (حسين وحسين، 2006م: ص41).

وتؤكد الباحثة من خلال أدبيات السلوك الإداري على أن الذكاء العاطفي يعزز قدرة المدراء على تعزيز علاقات التواصل مع المعلمين، والتعامل مع القضايا والفرص التي تواجههم وتواجه مؤسساتهم بفاعلية، كما أن المدراء الذين لديهم مستوى عال من الذكاء العاطفي، يمتلكون القدرة على توظيف العواطف الإيجابية لرفع الكفاءة المهنية للمؤسسة التربوية.

وفي ضوء ما سبق ومن خلال إحساس الباحثة بأهمية الكشف عن مدى تطبيق المدراء لمهارات الذكاء العاطفي رأت الباحثة أن في طرح هذا الموضوع تجديداً تربوياً كبيراً وتعتبر هذه الدراسة الأولى من نوعها في ولاية صحم التي تناولت موضوع الذكاء العاطفي حيث ستقوم الباحثة من خلال هذا البحث بإجراء بحثها على عينة من مدراء ومعلمي مدارس ولاية صحم للوقوف عن كثب على: مدى تطبيق مهارات الذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس في ولاية صحم ودورها في تعزيز التعامل مع المعلمين.

مشكلة البحث:

في ظل التقدم الذي يشهده العالم المعاصر، بتطور تقنياته المختلفة، واهتمامه بوظائف القائد وبأداء العاملين، تؤكد الأبحاث على أن هناك إشكالية ما زالت قائمة في هذا المجال من حيث عدم التوازن ما بين العقل والعاطفة في معاملة المدير مع المعلمين ومدى تحسينه للذكاء العاطفي لديهم.

تتمثل مشكلة الدراسة في تبيان مهارات الذكاء العاطفي لدى مدراء مدارس ولاية صحم ودوره في عملية تعزيز التعامل مع المعلمين حيث أن تعامل القائد بفاعلية مع الانفعالات والعواطف للآخرين والنجاح في تشكيل مشاعرهم وتحفيزهم وبث التعاون بينهم له علاقة بارتفاع الذكاء العاطفي لديه. وطبقاً لملاحظات الباحثة من خلال عملها وجدت أن هناك قصوراً في استخدام المدراء لمهارات الذكاء العاطفي في التعامل مع المعلمين فيما يخص العلاقات الإنسانية والتواصل ومعالجة المشكلات المهنية التي تحدث أثناء العمل مما زاد من حجم المشكلة.

وتوافق في ذلك مع ما جاءت به العتوم (2014م) حيث رأى أن توظيف الذكاء العاطفي في البيئة الصفية يساهم بشكل فعال في الرقي بالبيئة الصفية أما دراسة المعمرية (2005م) فقد رأت أن للذكاء العاطفي تأثيراً إيجابياً بالغاً على الأفراد.

ومن خلال استعراض العديد من الأبحاث والدراسات السابقة في المجال يتبين مدى أهمية الذكاء العاطفي وعلاقته بعملية التواصل والتعامل الإداري وذلك من خلال مساهمته في تعزيز التعامل مع المعلمين أضف إلى ذلك فإن الباحثة تربط ما بين البحث وبين ميدان عملها داخل المدارس وما بين دور المديرين في تحسين مستوى الذكاء العاطفي داخل المدرسة، وبالتالي فإن أثره الإيجابي سيسعى نحو علاقات صائبة داخل المؤسسة وبالتالي الرقي بها وإدارتها. لذلك تطرح الدراسة تساؤلاً رئيسياً وهو:

س/ ما مدى تطبيق مهارات الذكاء العاطفي لدى مدراء مدارس ولاية صحم بسلطنة عمان في تعزيز التعامل مع المعلمين.

أسئلة الدراسة:

ينبثق من التساؤل الرئيسي للدراسة عدة تساؤلات فرعية:

1. ما مستوى مهارات الذكاء العاطفي لدى مديري مدارس ولاية صحم؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة، حول الذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس في ولاية صحم من وجهة نظرهم تعزى ل: النوع؟
- 3.

أهداف الدراسة:

1. التعرف على مستوى مهارات الذكاء العاطفي لدى مدرء مدارس ولاية صحم بسلطنة عمان.
2. الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة، حول الذكاء العاطفي لدى مدرء المدارس في ولاية صحم من وجهة نظرهم تعزى للنوع .

أهمية الدراسة:

تنقسم أهمية الدراسة إلى:

1- الأهمية النظرية:

1. يسهم البحث في زيادة المعرفة والإلمام بموضوع الذكاء العاطفي كأحد المصطلحات التي دخلت النطاق التربوي حديثاً وكأساس مهم في عملية القيادة داخل المدرسة وكنقطة مهمة ذات علاقة بأداء المعلمين وسبل التواصل والتعامل معهم.
2. وجود بعض المشكلات التي نتجت بسبب إهمال المدرء لتطبيق مهارات الذكاء العاطفي والتواصل معهم مما أحدث فجوة كبيرة في خبرتهم في التعامل مع معلمهم.
3. وجود تأثير للذكاء العاطفي على المعلمين من حيث استثارة دافعيتهم ومراعاة مشاعرهم وانفعالاتهم.

ب- الأهمية التطبيقية:

1. يمكن أن تساهم نتائج الدراسة في تزويد مدرء المدارس بمهارات الذكاء العاطفي المطلوبة، الأمر الذي يعتبر قياساً أدائياً لمعلمهم فيما إذا أرادوا تحسينه.
2. يمكن أن تساهم نتائج الدراسة في تحسين أداء المدرء وتعزيز طرق التواصل والتعامل مع معلمهم بشكل مستمر في ضوء تحقيق أهداف المهنة.
3. يمكن أن تساهم نتائج الدراسة ببناء نموذج مهني قائم على توظيف مهارات الذكاء العاطفي لتحسين مهارات التواصل العملي والإنساني بين المدرء والمعلمين.

حدود الدراسة:

ستشتمل حدود الدراسة على ما يأتي:

1. الحدود الموضوعية: ستقتصر الدراسة الحالية على دراسة مدى تطبيق مهارات الذكاء العاطفي لدى مدرء مدارس ولاية صحم في تعزيز التعامل مع المعلمين
2. الحدود البشرية: ستقتصر الدراسة على عينة عشوائية من مدرء مدارس ولاية صحم.
3. الحدود الزمانية: سيقصر تطبيق هذه الدراسة خلال العام الدراسي (2018-2019م).
4. الحدود المكانية: سوف تقتصر الدراسة على مدرء مدارس ولاية صحم.

مصطلحات الدراسة:

1. الذكاء العاطفي:

"قدرة المرء على الإصغاء لمشاعره وفهمها والتعبير عنها بحرية للآخرين بالإضافة لفهم مشاعر الآخرين والاعتراف بها والاستجابة لها بصورة مضبوطة". (سلامة، 2007م: ص18)

وهناك من عرفها بأنها مجموعة من القدرات أو المهارات أو الكفاءات التي تسهم في نجاح الفرد في العمل أو في الحياة متمثلة بمهارات وعي الذات، المهارات الاجتماعية، مهارات التحكم العاطفي، مهارات المرونة ومهارات الدافعية الذاتية" (سعيد، 2008م: ص17).

وعرفها فيرنهام (Furnham, 2006) القدرة على إدراك وفهم وتناول العواطف والانفعالات وتنظيم المشاعر بحيث يستطيع الفرد أن يؤثر في مشاعر الآخرين.

"القدرة على إدراك مشاعرنا الخاصة ومشاعر الآخرين لتحفيز أنفسنا على إدارة العواطف جيداً في أنفسنا وفي علاقاتنا مع الآخرين". (2cartright&solloway, 2008: p).

"قدرة الفرد على إدراك الانفعالات بدقة والقدرة على فهم الانفعالات والمعرفة الوجدانية والقدرة على ضبط وتنظيم الانفعالات التي تساعد على النمو العقلي والوجداني". (محمد، 2009م: ص15)

وتعرفه الباحثة إجرائياً: بالدرجة التي سيسجلها المدرء على فقرات أداة الدراسة التي سوف تعدها الباحثة لفحص درجة الذكاء العاطفي لدى مدرء المدارس في ولاية صحم.

2. تعزيز التعامل مع المعلمين:

مقدرة المدير على تحسين التواصل والذي يتسم بالتعاون والتواصل والتنسيق المستمر، والاحترام المتبادل بينه وبين العاملين والتي تعمل على تحقيق أهداف المؤسسة وأهداف العاملين فيها. (العتيبي، 2007م: ص17)

التفاعل والتأثير والتأثر المعرفي أو الوجداني في الإنسان أو إعلام الإنسان بشيء ما أو تبادل الأفكار والخبرات معه أو الارتقاء بمستواه الفكري والقيمي والشخصي حيث تحركهم باتجاه الهدف لتحقيقه. (Kerr, 2006: p45)

وتعرفه الباحثة إجرائياً: قدرة مدير المدرسة في تعزيز العلاقات المهنية بكافة أشكالها مع المعلمين وذلك بهدف تحقيق أهداف التعليم.

3. مديري ومعلمي المدارس: هم جميع المدرء والمعلمين الذي يعملون في مدارس ولاية صحم بسلطنة عمان.

الإطار النظري:

رغم حداثة نظرية الذكاء العاطفي التي طرحها جولمان (Goleman,1995)، إلا أن ساحة البحث التربوي بدأت تستقبل العديد من الدراسات حول هذه النظرية، وركزت هذه الدراسات في بدايتها على تحديد مفهوم الذكاء العاطفي وكيفية قياسه، كما هدفت العديد من الدراسات إلى دراسة علاقته بالكثير من المتغيرات: التواصل بين الأشخاص، مستوى الوظيفة، القيادة الشخصية، إدارة الذات، تنمية الذات، إدارة الذات، وغيرها. ولقد ركزت معظم الدراسات العربية على تحديد مفهوم الذكاء العاطفي وكيفية قياسه. ومؤخراً اتجهت بعض الدراسات في البيئة العربية إلى تحديد أثر الذكاء العاطفي في تعزيز التعامل مع الآخرين.

كما انه وعلى الرغم من أن معظم الانجازات العلمية التي تحققت تعتمد بدرجة كبيرة على التفكير المنطقي والرياضي، فإن هناك حاجة للتفكير الذي يدعو إلى عملية ضبط الوجدانات، فالتفكير الصحيح يهيئ الإنسان للوجدان المناسب؛ إذ أن الوجدان في حالات كثيرة قد يكون مضللاً وخاطئاً إذا كان بمعزل عن التفكير، كما إن تجنب إصدار الأحكام الارتجالية وإعطاء العناية لجميع النقاط التي تتصل بالموقف، ودراسة جميع الجوانب بتأن قبل الشروع في اتخاذ القرار أو إصدار الحكم يستوجب القدرة على التفكير الصحيح (حلمي الفيل، 2008:7).

لمحة تاريخية حول ظهور مصطلح الذكاء العاطفي:

تعتبر نظرية العامل لسبيرمان Spearman من النظريات الأولى التي تناولت الذكاء العاطفي وحاولت تفسيره. حيث لاحظ سبيرمان أن الأشخاص الذين يؤدون بشكل جيد في اختبارات في مجال معين يؤدون بشكل مماثل في مجالات أخرى. وأن الأشخاص الذين لا يؤدون بشكل جيد في مجال معين يكون أداءهم مماثل في المجالات الأخرى، ومن خلال هذه الملاحظات توصل إلى مصطلح الذكاء العام. لمن ثيرستون Thurstone ويؤيده لاحقاً ستيرنبرغ Sternberg يعتقدان أن نموذج سبيرمان بحاجة إلى تعديل حيث أنهم يرجعان إلى الذكاء إلى أكثر من عامل ولكنهما ركزا في دراستهما على سبعة عوامل. وتشمل هذه العوامل: الإستيعاب، الطلاقة اللفظية، الأرقام، القدرة التصويرية، التفسير المنطقي، الذاكرة وسرعة الإدراك. ثم ظهرت مصفوفة جيلفورد Guilford والتي احتوت في بدايتها على 120 عاملاً ثم تطورت إلى 150 عاملاً مع نهاية 1984م. وفي عام 1985م طرح

ستينبرغ النظرية السياقية لتفسير الذكاء Contextual Intelligence Theory والتي يقترح فيها أن الذكاء يجب ألا يقتصر على الأداء الأكاديمي فقط و إنما يجب أن يشمل المجالات المهنية و الاجتماعية ولذلك قام بإضافة مفهوم الذكاء الإجتماعي والذكاء العملي (الخضر، 2002).

تصور جولمان للذكاء العاطفي:

يعد جولمان المؤسس الحقيقي لنظرية الذكاء العاطفي والتي استمدت جذورها من الدراسات التي قام بها جاردرنر، اينزر، فوشي و فينيكس (عثمان، 2000). فدراسة فينيكس جاءت بمصطلح synnoefics ويعني القدرة على استخدام المعرفة في فهم الذات ومن ثم فهم انفعالات الاخرين والتفاعل معها، أما فوشي فقد تحدث عن مفهوم الذكاء الاجتماعي والذكاء الانفعالي . اما اينزرو جاردرنر فقد تحدث عن الذكاء الشخصي Personal intelligence و قسماه إلى قسمين (Intra-personal) و (inter-personal) . ولكن جولمان جمع بين هذين المصطلحين في مصطلح واحد وهو الذكاء العاطفي ، ولعل التجربة المشهورة التي قام بها ستانفورد عن قطعة الحلوى Marshmallow و أطفال ما قبل المدرسة و النتائج التي حققتها تلك التجربة هي ما أثار هذا المفهوم (عبدالهادي، 2006).

ويعرف جولمان في كتابه " Emotional intelligenc " الذكاء العاطفي بأنه مجموعة من المهارات الانفعالية والاجتماعية التي يتمتع بها الفرد واللازمة للنجاح المهني (عثمان ورزق، 2000).

تصور ماير وسالوفي للذكاء العاطفي:

وقد ساهم كلاً من ماير وسالوفي في عام 1990 بدراسات و أبحاث حول مفهوم الذكاء العاطفي . وقد عرفا الذكاء العاطفي بأنه القدرة على مراقبة مشاعر الذات، والقدرة على مراقبة وفهم مشاعر الآخرين، والقدرة على استخدام المعلومات الناتجة من هذه المراقبة للتخطيط للمستقبلي للتعامل مع مشاعر الذات و الآخرين، ثم قام الباحثان بمجموعة من الدراسات و الابحاث التي حاولت دمج المفهوم في الميادين التربوية والنفسية و الاجتماعية، (عثمان ورزق، 2001؛ الخضر، 2002).

وقد تعاون الباحثان السابقان مع كاروسو Caruso في تطوير مقياس يضم عدد من السمات الشخصية التي تميز الأذكيا انفعالياً ومنها : الصدق، الدافعية، المثابرة، و استغلال الفرص (الهنائي، 2002).

تصور بار - أون للذكاء العاطفي :

أما بار - أون Bar-On فقد ركز على تطوير مقياس خلال بحثه في الثمانينات لقياس القدرات المرتبطة بالذكاء العاطفي وقسمها إلى قسمين : القدرات الذاتية مثل القدرة على إدراك و فهم مشاعر الذات . والقدرات الاجتماعية: مثل قراءة أفكار الآخرين وفهم مشاعرهم، وأضاف إلى ذلك التكيف ويعني القدرة على المقاومة وتأجيل الحزن والغضب . وعرف بار - أون الذكاء العاطفي بأنه مجموعة من القدرات والمهارات غير المعرفية (الهنائي، 2002).

مفهوم الذكاء العاطفي:

القدرات التي يمكن تعلمها والتي تسهل معرفة الذات، والقيام بتقييمها بشكل جيد، أو القيام بتصرفات مسؤولة ومتنوعة، أو تلك القوة التي توجد في العلاقات مع الاخرين والقدرة على العمل الجيد، والقدرة على الإنتاجية مع ضغوطات العمل (أبو رحمة، 2018).

ويعرف (حسين، 2006) الذكاء العاطفي بأنه مقدرة الشخص على إيجاد نتائج إيجابية في علاقاته مع الأفراد ومع نفسه، ويكون ذلك من خلال التعرف على عواطف الاخرين وتشمل النتائج الإيجابية للتفاوض والنجاحات المحققة في المدرسة والعمل والحياة .

أما (الأسطل، 2010) فيعرف الذكاء العاطفي بأنه الذكاء المسؤول عن تحكم الفرد بعواطفه ومشاعره والعمل على تنظيمها والتحكم في الانفعالات والمساعدة في إدراك العواطف والمشاعر لدى الاخرين وتكوين علاقات

اجتماعية معهم تساعده تلك العلاقات في تعزيز هوية نموه العقلي، والعاطفي لتحفيزه على النجاح والتقدم في ميادين الحياة .

بينما يعرف (أبوالخير، 2018) الذكاء العاطفي بأنه مقدرة الفرد على فرز العواطف والأحاسيس، واستعمالها بشكل جيد للوصول الى السعادة والشعور بالارتياح وزيادة الإنتاجية.

ثانيا: مهارات الذكاء العاطفي:

- الوعي بالذات: يقصد به معرفة العواطف المختلفة للفرد والتمييز فيما بينها، والوعي بتلك الأفكار المرتبطة بالعواطف والكيفية التي من خلالها يتم اتخاذ القرار.
 - الدافعية الذاتية: مدى استطاعت الفرد على توجيه العواطف نحو الهدف، واحتفاظه بالتفاؤل، واعتماده على التركيز، والابتعاد عن الشكوك والاندفاع.

- إدارة العواطف: قدرة الفرد على الإحساس بمشاعر وعواطف الآخرين، والتفاعل معهم بطرق تتسم بالتناغم وضبط الصراع وتقدير عواطف الآخرين وتقديم المساعدة ومد يد العون لهم.

- المهارات الاجتماعية: مبادرة الفرد في إقامة علاقات مع الآخرين، ومشاركتهم مشاكلهم والمساندة والتفاعل معهم بطريقة منسجمة بين إشارات اللفظية والإشارات الغير لفظية. (الأسطل، 2010).

قياس الذكاء العاطفي :

أما بالنسبة لقياس الذكاء العاطفي فقد تم تطوير نموذجين لهذا الغرض :
 الأول : نموذج ينظر للذكاء العاطفي على انه مجموعة من القدرات العقلية . والثاني : نموذج ينظر للذكاء العاطفي على أنه خليط من مجموعة من القدرات والمهارات الاجتماعية والصفات التي تؤدي إلى النجاح في الحياة (وهو المتبع في هذه الدراسة). وأكثر الاختبارات شيوعاً هو اختبار ماير و سالوفي و كورسو (Mayer (MSCEIT) Salovi Caruso Emotional Intelligence Test.

وكمثال على نوع الأسئلة في تلك الاختبارات :

النوع الأول : أنظر إلى صورة الشخص هل هو سعيد ؟

النوع الثاني : هل تستطيع قراءة انفعالات الشخص الواقف أمامك والتي تبدو بارزة، هل تظهر :

(ا) الإحباط (ب) الغيرة (ج) السعادة (د) الاستمتاع

أما النوع الثالث : هل تعتقد ان الاحتقار أقرب إلى: الغضب والخوف أم الخوف و الازدراء؟

والمثال الرابع : ماذا سوف تفعل إذا حدث انقطاع مفاجئ لعلاقة تربطك بصديق حميم ؟

(Cobb and Mayer, 2000).

أهمية الذكاء العاطفي:

العديد من الدراسات تبين أن الذكاء العاطفي أكثر أهمية من الذكاء المعرفي والذكاء العام في الكثير من الأدوار، وهو ذو أهمية أكبر في القيادة وأدوارها، وتكمن أهمية الذكاء العاطفي كما يراه كل من (نوفل و عواد، 2004) في: - يمكن للفرد من خلال الذكاء الانفعالي التنبؤ بنجاحه في أنماط الحياة المختلفة أكثر من الذكاء العام، ويكون الذكاء العام متناجماً جيداً في النجاح في الحياة الأكاديمية للفرد، والأفراد من ذوي الذكاء العاطفي يكونون أكثر قرباً للنجاح في القرارات المتخذة.

- الذكاء العاطفي يساهم في بناء شخصية الفرد ويجعلها أكثر نجاحاً ومنتعة في الحياة.

- يعد الذكاء العاطفي أكثر أهمية من الذكاء العادي في مواقف العمل، حيث أن الذكاء العاطفي له دور مهم في دفع الأفراد نحو الوصول الى الهدف المرسوم، وتحقيق النجاح.

علاقة الذكاء العاطفي بأداء القائد:

للمهارات الفنية والذكاء المعرفي دور مهم في نجاح القائد في العمل، فالذكاء العاطفي له أهمية بالغة في تحقيق النجاح، ويساعد الذكاء العاطفي المدير القائد في بلوغ أعلى المستويات في الأداء الوظيفي في جميع جوانب العمل، وبالتالي لا بد من التأكيد على أهمية الذكاء العاطفي. ويزود الذكاء العاطفي القائد بالمرونة والمزيد من القابلية للتغيرات التي تحدث داخل بيئة العمل المحيطة، كما أن المدى الذي يتمتع به الفرد من السلوك المعاكس كالعنف وعدم ضبط النفس ينشأ من افتقار الفرد لما يسمى بالضبط الانفعالي، والذكاء الانفعالي أحد الأشياء التي تساعد الفرد في التحكم في انفعالاتهم الذاتية، وخلق بيئات إيجابية، وبالتالي التقليل من تلك السلوكيات العكسية وكل هذا له ارتباط وثق بالذكاء العاطفي. (Law & Kenneth, 2007)

كما توصل ميورينسك "Murensk 2000" في دراسته التي تهدف منها إلى بحث العلاقة بين الذكاء الوجداني وبعض سمات الشخصية (للقائد) المدير للمنظمة وعلاقة الذكاء الوجداني الوجداني وبعض سمات الشخصية بأداء المدير بالمنظمة، وقد توصل إلى ايجابية العلاقة بين الذكاء الوجداني والقيادة الناجحة وانها ترتقي بارتقاء الذكاء الوجداني وبارتقاء أداء القائد .

وفي هذا الصدد يرى فريندز وآخرون (Fernandez, et.,al 2006) إن الذكاء الوجداني يعتبر مبنياً قويا للتوافق النفسي لدى الفرد ويساعده على التكيف الاجتماعي، كما أن للذكاء الوجداني دوراً مؤثراً وإيجابياً في مزاج الفرد وتقديره لذاته ومن ثم يحقق الرفاهية للفرد (Fernandez,et.,al 2006) .

ولا شك ان نجاح مدير المدرسة بصفته قائداً، يؤثر في جميع عناصرها ومكوناتها، وينعكس ذلك التأثير على حسن اداء العاملين فيها ويمكنهم من القيام بأدوارهم على الوجه المثل لأهداف المدرسة والارتقاء بها وتحقيق تميزها وتميز معلميه وطلابها، ولكنه من المعلوم ان المدرسة كمؤسسة تربوية تزخر بالمهام والعلاقات المتشابكة والمتداخلة، التي تستلزم من مدير المدرسة المزيد من الحنكة والحكمة في التعامل مع تلك المكونات والعناصر والمهام، ولا يكفي للمدير ان يمتلك قدرات ومهارات الذكاء العقلي لإدارة المدرسة وتناقضات العاملين فيها واختلاف طبائعهم وتنوع طرق تفكيرهم ومشاعرهم، بل لا بد ان يكون قادراً على ادارة انفعالاته وانفعالات العاملين معه، والتحكم بها وتوجيهها بشكل ايجابي خلال ممارساته كقائد مما يسهم في تحقيق الولاء للمؤسسة، ويوفر البيئة الامنة اللازمة للعمل والإنجاز في الظروف المختلفة والمتغيرة بشكل مستمر ومطرد (ابو الخير، ابو شقرة 2018).

الدراسات السابقة:

1.دراسة (ابو الخير، وأبو شقرة 2018) بعنوان مستوى الذكاء العاطفي وعلاقته بتحسين اداء مديري المدارس في المرحلة الاساسية الدنيا التابعة لوكالة الغوث بمنطقة غرب غزة . هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس وعلاقته بتحسين مستوى ادائهم، وذلك من وجهة نظر المشرفين بمدارس المرحلة الاساسية الدنيا التابعة لوكالة الغوث بمنطقة غرب غزة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي من خلال توزيع استبانة على مجتمع الدراسة من المشرفين التربويين في مدارس المرحلة الاساسية الدنيا التابعة لوكالة الغوث بمنطقة غرب غزة. وتوصلت الدراسة الى ان مستوى الذكاء العاطفي لدى المديرين متوسط حيث بلغ وزنه النسبي (66.30%) وان مستوى اداء المديرين كان نوعاً ما عالياً حيث بلغ وزنه النسبي (71.19%) كما كشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين مستوى الذكاء العاطفي لدى المديرين والتحسين في مستوى ادائهم، كما اشارت الدراسة الى عدم وجود فروق دالة احصائياً في تقديرات افراد العينة لمستوى الذكاء

- العاطفي لدى المديرين تعزى لمتغير النوع وعدد سنوات الخبرة ، وقد أوصت الدراسة بضرورة تصميم برامج تدريبية للمديرين للوصول الى مستويات متميزة من الداء وخلق بيئة تنافسية إيجابية .
2. دراسة فيتز باتريك ، شيتيه، وريتشارد (Fitz Patrick, Shete, Richards, 2018) تعد هذه الدراسة من الدراسات النظرية ، حيث استندت على مسح الابحاث والمقالات التي تناولت الذكاء العاطفي ، وتضمنت الوعي الذاتي ، الادارة الذاتية ، الوعي الاجتماعي ، وادارة العلاقات . واستنتجت الدراسة من خلال الادب الخاص بالذكاء العاطفي ان مستوى الذكاء العاطفي يمكن ان يؤثر على التواصل بين اعضاء فريق العمل الواحد ، ويمكن تطوير التعاطف بين اعضاء الفريق الواحد مع بعضهم البعض ، واطهرت الدراسة ان مستوى ادارة العلاقات كمهارة من مهارات الذكاء العاطفي لدى قائد الفريق سيكون لها الأثر الرئيسي في أداء الفريق ، كما استنتجت الدراسة انه كلما زاد الذكاء العاطفي لدى المدير او القائد كان أداء الفريق والنجاح التنظيمي أعلى .
3. دراسة أبو نواس (2015م) بعنوان "علاقة الذكاء العاطفي لمدرء المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بإدارة التغيير في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين" هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الذكاء العاطفي لدى مدرء المدارس الثانوية الخاصة في محافظة عمان وعلاقته بإدارة التغيير في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (341) معلم ومعلمة، وتوصل الباحث إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن مستوى الذكاء العاطفي لدى مدرء المدارس كان متوسطاً، وأن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لمستوى الذكاء العاطفي لمدرء المدارس الثانوية الخاصة تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الذكاء العاطفي تبعاً للمؤهل العلمي وبتغير الحالة الاجتماعية.
4. دراسة لافي (2015م) بعنوان "مستوى الذكاء العاطفي والذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان وعلاقتها بمستوى العلاقات الإنسانية في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين" وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الذكاء العاطفي والذكاء الاجتماعي لمدرء المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان وعلاقتها بمستوى العلاقات الإنسانية السائدة في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (306) معلم ومعلمة، وتم استخدام استبانة للذكاء العاطفي واستبانة للذكاء الاجتماعي واستبانة للعلاقات الإنسانية، وتوصل الباحث إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن الذكاء العاطفي جاء مرتفعاً، وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين مستوى الذكاء العاطفي ومستوى العلاقات الإنسانية. ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الذكاء العاطفي تعزى لمتغيري الجنس والخبرة وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
5. دراسة الغامدي (2014م) بعنوان "الذكاء العاطفي وعلاقته بالسلوك القيادي لدى بعض مديري مراكز الموهوبين في المملكة العربية السعودية" وهدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الذكاء العاطفي وأبعاده (إدارة الانفعالات والتعاطف وتنظيم الانفعالات والمعرفة والوجدانية والتواصل الاجتماعي)، بالإضافة إلى الكشف عن دلالة الفروق الإحصائية في درجات الذكاء العاطفي والسلوك القيادي التي تعزى للجنس والمؤهل العلمي والخبرات، وتكونت عينة الدراسة من (20) مدير و(15) مديرة من مديري مراكز رعاية الموهوبين بالإدارات التعليمية بالمملكة العربية السعودية، وتوصل الباحث إلى مجموعة من النتائج أهمها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير مدرء مراكز الموهوبين حول درجات الذكاء العاطفي وأبعاده تعزى للجنس باستثناء بعد التعاطف حيث كانت الفروق تعزى للجنس لصالح الإناث، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقدير مدرء مراكز الموهوبين بدرجات الذكاء العاطفي على الدرجات الكلية تعزى إلى متغير المؤهل العلمي لصالح الدبلوم العالي والماجستير مقابل البكالوريوس.

- 6.دراسة بزاري (2014م) بعنوان "درجة الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية الرصيفة وعلاقتها بمستوى قدرتهم على حل المشكلات من وجهة نظر المعلمين" هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس الحكومية في مديرية تربية الرصيفة وعلاقتها بمستوى قدرتهم على حل المشكلات من وجهة نظر المعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (500) معلم ومعلمة، وقام الباحث باستخدام الاستبيان لجمع المعلومات، وتوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن درجة الذكاء العاطفي لمعلمي ومعلمات المدارس الحكومية كان بمستوى متوسط، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع أبعاد مقياس الذكاء العاطفي تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.
- 7.دراسة (العتوم، 2014م) بعنوان " مستوى الذكاء العاطفي لدى معلمات الصفوف الثلاثة الأولى في محافظة جرش وعلاقته باتجاهاتهن نحو مهنة التدريس"، هدفت الدراسة للكشف عن مستوى الذكاء العاطفي لدى معلمات الصفوف الثلاثة الأولى في محافظة جرش وعلاقته باتجاهاتهن نحو مهنة التدريس، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة الدراسة من (152) معلمة، تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة. حيث أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الذكاء العاطفي لدى معلمات الصفوف الثلاثة الأولى في محافظة جرش جاءت بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج بوجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الذكاء العاطفي لدى معلمات الصفوف الثلاثة الأولى في محافظة جرش وعلاقته باتجاهاتهن نحو مهنة التدريس، كما أظهرت النتائج بوجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المستوى التعليمي، وجاء لصالح معلمات الصف الأول والثالث.
- 8.دراسة هنري وهوب (henry & hope, 2014) بعنوان "الذكاء العاطفي لمديري المدارس على التقدم السنوي وتطور المدارس بالولايات المتحدة الأمريكية"، هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير الذكاء العاطفي لمدراء المدارس على التقديم المهني السنوي وتطور أعمال المدارس، وتكونت عينة الدراسة من (125) مديراً، وتوصل الباحثان إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن الذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس يسهم بشكل فعال في نجاح العملية الإدارية وتطبيقاتها، كما أن الذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس له تأثير كبير في المنظمات والمؤسسات التعليمية وتنمية مستوياتها عاماً بعد عام، والعكس صحيح أي إذا قل الذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس فإنه سوف يؤثر سلباً في نمو العملية التعليمية وتطورها.
- 9.دراسة لاما (Lama, 2013) بعنوان " مستوى استخدام أساليب الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية لدى المديرين والعاملين"، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى استخدام أساليب الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية لدى المدراء والعاملين، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، تكونت عينة الدراسة من (100) مدير ومديرة، تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، حيث أظهرت نتائج هذه الدراسة على أنه يوجد علاقة إيجابية بين الذكاء العاطفي وأسلوب القيادة التحويلية. وبينت الدراسة أنه كانت أعلى الدرجات في مجال الوعي الذاتي وأدنى مستوى كان في الإدارة الذاتية.
- 10.دراسة المنصوري (2012م) بعنوان "الذكاء العاطفي لمديري ومديرات مدارس المرحلة الأساسي بمنطقة تبوك بالرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات"، هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة الذكاء العاطفي لمدراء مدارس المرحلة الأساسية ومديراتها بمنطقة تبوك بالرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات وعلاقة كل من العمر والخبرة والمؤهل العلمي، وتم تطوير مقياسين وهما: مقياس الذكاء العاطفي، ومقياس الرضا الوظيفي، وتكونت العينة من (437) مشارك ومشاركة منهم (70) مدير ومديرة، (367) معلم ومعلمة، وتوصل الباحث إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن مستوى الذكاء العاطفي لدى مدراء ومديرات المدارس جاء مرتفعاً، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات المدراء والمديرات على مقياس الذكاء العاطفي تعود لمتغيري العمر والخبرة.

11. دراسة اللوزي (2012م) بعنوان " مستوى الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس الثانوية وأثره في الولاء التنظيمي للمعلمين في محافظة العاصمة عمان " ، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس الثانوية وأثره في الولاء التنظيمي للمعلمين في محافظة العاصمة عمان، وقد تكونت عينة الدراسة من (40) مديراً ومديرة و(280) معلماً ومعلمة، وقد أظهرت النتائج أن مستوى الذكاء العاطفي لدى مدراء ومديرات المدارس الثانوية جاء بدرجة متوسطة، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تبعاً لمتغير الذكاء العاطفي، حيث إن المدراء من ذوي المستوى المرتفع من الذكاء العاطفي كانوا أكثر تأثيراً في الولاء التنظيمي للمعلمين من المدراء من ذوي المستويين المتوسط والمنخفض.
12. (دراسة نوي (noe, 2012) بعنوان "العلاقة بين الذكاء العاطفي لمديري المدارس والثقافة المدرسية وتحصيل الطلبة في الولايات المتحدة الأمريكية" ، هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الذكاء العاطفي لمدراء المدارس والثقافة المدرسية وتحصيل الطلبة، وتوصل الباحث إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن هناك علاقة وثيقة وإيجابية بين الذكاء العاطفي لمدراء المدارس والثقافة المدرسية وتحصيل الطلبة، إذ أن الذكاء العاطفي مرتبط ارتباطاً مباشراً مع تغيير الثقافة المدرسية وتحسينها وتطويرها نحو الأفضل.
13. دراسة إيكهوأوليدو (2011, ekeh&oladayp) بعنوان "الذكاء العاطفي والنجاح القيادي لمديري المدارس الثانوية في ولاية ريفرزينجريا ، هدفت الدراسة إلى التعرف على الذكاء العاطفي والنجاح القيادي لمدراء المدارس الثانوية في ولاية ريفرزينجريا، وتكونت عينة الدراسة من (441) مدير، وتوصل الباحث إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن الذكاء العاطفي حقق نجاحاً باهراً على المستوى الإداري والقيادي لمدراء المدارس الثانوية ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعود إلى متغيرات الجنس والعمر إذ أنها لم تكن عاملاً فعالاً في التأثير على الذكاء العاطفي وعلاقته مع النجاح القيادي لدى مدراء المدارس الثانوية.
14. دراسة كير، وجارفن، وهيتون، وبويلي (Kerr, Garvin Heaton, & Boyle, 2006) بعنوان "العلاقة بين مستويات الذكاء العاطفي وتصنيف فعالية القيادة من خلال تصنيف المرؤوسين" هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين مستويات الذكاء العاطفي وتصنيف فعالية القيادة من خلال تصنيف المرؤوسين، وتكونت عينة الدراسة من (38) مشرفاً في مؤسسة صناعية كبيرة في ولاية كارولينا الأمريكية، وأظهرت النتائج تطابقاً بين درجات الذكاء العاطفي والتقدير الحاصل عليه في فعالية القيادة، مما يدل على أن الذكاء العاطفي مؤشر قوى لفعالية القيادة.
15. دراسة البوريني (2006م) بعنوان " مستوى الذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس الأساسية في عمان وعلاقته بمستوى الأداء الإداري لديهم " ، هدفت إلى التعرف على مستوى الذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس الأساسية في عمان وعلاقته بمستوى الأداء الإداري لديهم حيث تكونت عينة الدراسة من 100 مديراً ومديرة و486 معلماً ومعلمة من مدارس خاصة في عمان وقد خلصت الدراسة إلى: وجود مستوى مرتفع من الذكاء العاطفي والأداء الإداري لدى المدراء من وجهة نظر المعلمين كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الذكاء العاطفي لدى المدراء يعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث ولتغير المؤهل العلمي.
- موقع الدراسة الحالية من الدراسة السابقة:**
- ويتضح من خلال استعراض الدراسات السابقة أن عينة الدراسة قد تنوعت بين مدراء، ومعلمين، ومعظم الدراسات السابقة استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة أنها تحاول توضيح أبعاد الذكاء العاطفي والمهارات الواجب التحلي بها المدير من أجل تسيير أعمال المدرسة. وتميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة أنها تناولت بشكل محدد مدراء المدارس ومعلميها كونهم قادة ميدانيين، وتجدر الإشارة إلى أن الباحثة استفادت من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة، أهدافها، صياغة الأسئلة، وإعداد أداة الدراسة وتفسير النتائج. كما تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في محاولة

التعرف على مدى تطبيق مهارات الذكاء العاطفي لدى مدراء مدارس ولاية صحم بسلطنة عمان ودورها في تعزيز التعامل مع المعلمين وتعتبر من أول الدراسات التي تناولت هذا الموضوع في ولاية صحم على حد علم الباحثة بحيث لم تجرى دراسات مشابهة على عينة الدراسة.

المنهجية والإجراءات

ستتناول هذه الجزئية الطريقة والإجراءات التي سيتم إتباعها للوصول إلى نتائج الدراسة الحالية وذلك من خلال تحديد منهجية الدراسة، مجتمعها، عينتها، طريقة اختيار العينة، توافر معايير الصدق والثبات لأداة الدراسة، متغيراتها، إجراءاتها والمعالجة الإحصائية والتي سيتم استخدامها على النحو التالي:

أولاً: منهجية الدراسة:

ستستخدم الباحثة المنهج الوصفي لمناسبته لهذه الدراسة، والمنهج الوصفي في مجمله هو تجميع البيانات حول ظاهرة معينة وتحليل تلك البيانات الآتية للوصول إلى النتيجة النهائية للدراسة، والدراسات الوصفية لا تتحكم في طبيعة المعالجة، ولكن تدرس المتغيرات كما وجدت في الطبيعة، أو الواقع كما هي موجودة أصلاً، ولذلك هي تجميع المعلومات عن الظاهرة لوصفها كما وكيفاً.

ثانياً: مجتمع الدراسة:

تكون المجتمع من جميع مدراء مدارس ولاية صحم بسلطنة عمان والبالغ عددهم (100) .

ثالثاً: عينة الدراسة:

قامت الباحثة باختيار عينة بالطريقة العشوائية ممثلة لمجتمع الدراسة، مكونه من 100 مدير من مدارس ولاية صحم بسلطنة عمان.

ثالثاً: أداة الدراسة:

الاستبانة: حيث يتم تحضير استبانة تضم أبعاد الذكاء العاطفي، ويتم قياس كل بعد بناء على عدة فقرات وتعتمد الباحثة في ذلك على مقياس ليكرت خماسي التدرج. (قليلة جداً، قليلة، متوسطة، كبيرة، كبيرة جداً). ويتم استعمال الأداة هنا لقياس مدى تطبيق مهارات الذكاء العاطفي لدى المدراء من وجهة نظرهم. أما الجزء الثاني من الاستبانة فسوف تركز بالأساس على دور مهارات الذكاء العاطفي في تعزيز التعامل وهي تفحص هذا الدور لدى المعلمين.

صدق أداة الدراسة:

صدق المحكمين: قامت الباحثة بالتأكد من صدق أداة الدراسة وذلك بعرضها على مجموعة من المحكمين (10 محكمين) من ذوي الخبرة والاختصاص في جامعة نزوى، والأخذ بملاحظاتهم وتعديلاتهم من حيث: مدى معرفة الصياغة اللغوية. وانتماء الفقرة للمجال الذي أدرجت ضمنه.

ومدى ملائمة الفقرات وتوافقها مع مجال الدراسة. والقيام بأية تعديلات تتناسب وإخراج الاستبانة في حلتها النهائية.

وبناء على إجماع ما يزيد عن 80% من مجموعة المحكمين سوف تقوم الباحثة باعتماد أدوات الدراسة بصورتها النهائية.

ثبات الأداة: للكشف عن ثبات أداة الدراسة تم استخراج معامل الثبات عن طريق معادلة الفاكرونباخ للاتساق الداخلي بين فقرات الأداة والمجال الذي تندرج تحته.

أضف إلى ذلك يتم التحقق من ثبات الأداة بواسطة حساب معامل الثبات بالتجزئة النصفية لمقياس درجة الذكاء العاطفي بعد تصحيح الطول بمعادلة سييرمان براون أو بمعامل جتمان.

استكشاف الذكاء العاطفي:

الذكاء العاطفي مسلم بدوره في نمو وتنمية الأشخاص الأصحاء والناجحين. ومن أجل استكشاف وفهم وتطوير المهارات العاطفية بشكل كامل فلا بد أن كون عملية الاستكشاف هذه حقيقية وصادقة وإيجابية وموجهة ذاتيا. وسوف تكمل استبيان تقييم المهارات العاطفية للحصول على معلومات شخصية قيمة عن نفسك ومهاراتك العاطفية. وهذا ليس اختبارا فلا توجد إجابات صحيحة أو خاطئة؛ والنتائج تحصل عليها لاستخدامها كدليل لمواصلة تطوير ذاتك العاطفية.

الإرشادات: يتم الانتهاء من تقييم شخصي صادق للقدرات والمهارات العاطفية الحالية في 4 أجزاء منفصلة ومتراطة .

إفادات: إجابتك الأولى هو الأفضل. دع مشاعرك تقرر الاستجابة الأفضل. فكر في كل عبارة من حيث صلتها بك في الحال الذي تشعر فيه بأنك بحاجة إلى مزيد من التحسين، على سبيل المثال عمك أو عائلتك أو علاقاتك أو غير ذلك. كن صادقا تماما. أجب على كل عبارة وضع دائرة حول إجابتك.

M تعني الأكثر تمثيلا أو وصفا لك

S تعني تمتلك أو تصفك في بعض الأحيان ولا تصفك ولا تمتلك أحيانا أخرى

L تعني الأقل تمثيلا أو وصفا لك.

ضع دائرة حول الحرف والرقم المجاور له. أكمل إجابة جميع الأسئلة. استمتع.

الجزء 1: التواصل بين الأشخاص حال الإجهاد: هذه المنطقة من الأداء الأساسي للحياة تتكون من مهارات الاتصال الأساسية لإنشاء مجموعة متنوعة من علاقات قوية وصحية والحفاظ عليها. التواصل الفعال هو المفتاح للعلاقات الإيجابية والصحية. المفتاح الأكيد لفهم وتحسين مهارات الاتصال يكون في أوقات الإجهاد والمواقف العاطفية في الحياة. تعلم وتنمية مهارات التواصل بين الأشخاص يتم تحقيقه بشكل أفضل عبر استخدام مهارات التواصل كمهارات عاطفية.

الآن، استكشف التواصل بين الأشخاص حال الإجهاد في مجموعة متنوعة من المواقف الصعبة

الموقف: عندما أكون غاضبا جدا من شخص ما ..

0=L 1=S 2=M	1- أشعر عادة ببعض التوتر ولكن لدى أريحية في التعبير عن يجول في ذهني.
0=L 1=S 2=M	2- عادة ما أقول "حسنا، أنا غاضب وأحتاج للتعامل مع الأمر بشكل بناء".
0=L 1=S 2=M	3- عادة ما أتصرف بالتعبير عن ما يضايقني وأعمل من أجل التوصل إلى حل بناء.

الموقف: عندما يكون شخص ما غاضبا مني جدا...

0=L 1=S 2=M	4- عادة ما أشعر بالتوتر وأن لي الحق في فهم غضب هذا الشخص عبر التجاوب معه مباشرة.
0=L 1=S 2=M	5- وعادة ما أعتقد أن لدي الحق والحاجة لفهم غضب هذا الشخص وأتجاوب مباشرة لحل المشكلة.
0=L 1=S 2=M	6- أتصرف عادة بتوضيح سبب الغضب والتعامل مع المشاعر بشكل مباشرة.

الموقف: عندما أتصل بشخص في موقع مسئول ...

0=L 1=S 2=M	7- عادة ما أشعر بالراحة والتعامل المباشر مع هذا المسئول.
0=L 1=S 2=M	8- عادة ما أعتقد أن متطلباتي مشروعة وأعبر عن ذلك بشكل مباشر.
0=L 1=S 2=M	9- عادة ما أتصرف مع هذا المسئول بشكل مريح وسهل.

قم بتحويل الرقم (0 ، 1 أو 2) من إجاباتك المحاط بدائرة إلى السطر الموجود على يمين كل عنصر. أضف جميع الإجابات للحصول على الدرجة الإجمالية ومن ثم انتقل إلى القسم التالي.

الموقف: عندما أكون غاضبا جدا من شخص ما ...

0=L 1=S 2=M	1- عادة ما أشعر بالعداء أو الحاجة إلى الهجوم لفظيا.
0=L 1=S 2=M	2- عادة ما أفكر في الهجوم وأظهر غضبي بقوة.
0=L 1=S 2=M	3- عادة ما أتصرف بالتعبير عن نفسي بغضب أو بالدخول في مناوشات.

الموقف: عندما يكون شخص ما غاضبا مني جدا...

0=L 1=S 2=M	4- عادة ما أشعر بالغضب والعداء والحاجة إلى الهجوم.
0=L 1=S 2=M	5- عادة ما أعتقد أنني بحاجة للرد بشكل أقوى حتى لا أشعر أنني غُلبت.
0=L 1=S 2=M	6- عادة ما أتصرف من خلال إظهار غضبي بقوة أو أن أعمل على تصعيد الشجار.

الموقف: عندما أتصل بشخص في موقع مسئولية ...

0=L 1=S 2=M	7- عادة ما أشعر بالدفاع أو الحاجة إلى وضع خطة أسلوب في التعامل معه هذا المسئول.
0=L 1=S 2=M	8- عادة ما أعتقد أن ما أريده هو الأكثر أهمية وأفرض نفسي على هذا المسئول.
0=L 1=S 2=M	9- عادة ما أتصرف باندفاعية أو بدفاعية مع الشخص.

الموقف: عندما أكون غاضبا جدا من شخص ما ...

0=L 1=S 2=M	1- عادة ما أشعر بالقلق أو الارتباك فيما ما أقول.
0=L 1=S 2=M	2- عادة ما أعتقد أنني لا ينبغي أن أعبر عن غضبي مباشرة.
0=L 1=S 2=M	3- عادة ما أتصرف عن طريق تجنب قول أي شيء إلى هذا الشخص حتى لا أؤذي مشاعره.

الموقف: عندما يكون شخص ما غاضبا جدا مني ...

0=L 1=S 2=M	4- عادة ما أشعر بالارتباك والخوف أو الحاجة إلى تجنبه / تجنبها.
0=L 1=S 2=M	5- عادة ما أعتقد أنني ربما على خطأ أو أن هذا الشخص لا يحبني.
0=L 1=S 2=M	6- عادة ما أتصرف بالرجوع أو الاعتذار أو لا أقول ما أشعر به حقيقةً.

الموقف: عندما أتصل بشخص في موقع مسئولية ..

0=L 1=S 2=M	7- عادة ما أشعر بالتوتر والتردد حول التعامل مع هذا الشخص.
0=L 1=S 2=M	8- عادة ما أعتقد أنني حقا لا ينبغي أن أزعجه / أزعجها أو أن آخذ الكثير من وقتهم
0=L 1=S 2=M	9- عادة ما أتصرف معذرا ومحرجا مع هذا الشخص.

التواصل يكون صعبا بشكل خاص في ظل ظروف الإجهاد. الإصرار هو مهارة عاطفية قوية تساعدك على التواصل بشكل أكثر فعالية وبصراحة وبشكل مناسب. العدوانية والاحترام هي أنماط اتصال في حاجة لتحويلها إلى مهارات عاطفية قوية من السيطرة على الغضب والإدارة والتحكم في الخوف وإدارته.

الجزء الثاني: القيادة الشخصية:

هذه المنطقة للأداء الأساسي في الحياة تتكون من المهارات الشخصية والعاطفية الأساسية لتطوير القيادة التي تركز حول الشخص. القيادة الشخصية هي مجموعة من المهارات والعمليات والإجراءات التفاعلية. القادة الفعالون يخلقون مناخا لتحفيز الآخرين بشكل إيجابي من خلال معرفة وفهم واحترام احتياجات الآخرين وقيمهم ومصالحهم وأهدافهم. الرعاية الحقيقية والاحترام هما جوهر القيادة. التعلم العاطفي والمهارات العاطفية هما مفتاح القيادة المسؤولة. المهارات العاطفية تمكن الشخص من قيادة النفس أولا ومن ثم التعاون مع الآخرين ويكون عضو فريق فعال ونشط ومسؤول.

الآن، استكشف القيادة الشخصية في أربعة مجالات للمهارات الشخصية والعاطفية.

- أثق في قدرتي على أن أكون في ارتياح وفعالية في التواصل مع الآخرين.
- أنا في ارتياح مع جميع الأنماط من الناس. وعلاقتي مع الآخرين على نحو سلس ومريح. وأستطيع أن أعبر ودي في الصداقة مع الشخص الغريب. وصوتي مميز وواضح، وأنا مسموع القول بسهولة من قبل الآخرين. وأعلم متى يكون مناسباً لي الاعتماد على شخص ما.

- أستمتع وأنفهم مشاعر شخص الآخرين.

أنا من نمط الأشخاص الذين يستطيع الناس على التحدث إليهم حول مشكلاتهم الشخصية. وأصدقائي يخبرونني أنني شخص متفهم. وأتفهم وأصبر مع الشخص الذي يعاني الكثير من العواطف. وأنا شخص حريص ويبدو أن الناس يلتمسون هذا الشعور بداخلي. وأشعر تماما بما يشعر به الآخرون.

- أنا صانع جيد للقرار.

عادة ما يتم قبول قراراتي بأنها "جيدة" من قبل الأشخاص المتضررين. وعندما أواجه قرارا هاما، لا أكون قلقا حيال اتخاذ خيار خاطئ. وأصدقائي وزملائي يطلبون مساعدتي في اتخاذ القرارات الهامة.

وأخذ القرار وأتصرف بدلا من القلق والتوتر بشأن البدائل

- لدي قدرة جيدة على مساعدة الآخرين في حل مشكلاتهم.

يتم انتخابي متحدثا للمجموع وقت الحاجة. وأنا قائد جيد. وأتحمل مسؤولية "وقت الاحتياج".

عند رغبتني في شيء بقوة، أمارس نفوذي في الحصول على موافقة الفريق. وأشعر بالراحة إزاء التعامل مع شخص آخر في فكرة بيع شيء له / لها.

- القيادة الشخصية تتكون من أربعة مهارات عاطفية قوية ومتربطة.

هذه المهارات تمكّنك من إدارة ذاتك بإيجابية والعمل بشكل جيد مع الآخرين. القادة الفعالون يتعلمون

ويطورون المهارات الاجتماعية المناسبة (الراحة). والقادة الفعالون يتقبلون ويتفهمون الآخرين بدقة

(التعاطف). القادة الفعالون يتخذون القرارات ويحلون المشكلات (صنع القرار)؛ والقيادات الفعالة تؤثر على

الآخرين بطرق إيجابية (القيادة). هذه المهارات العاطفية ضرورية للعمل بفعالية في الكثير من مواقف الحياة التي تشتمل على كم ضخم من الناس.

الجزء الثالث: إدارة الذات في الحياة والعمل: هذه المنطقة من الأداء الأساسي للحياة تتكون من المهارات الشخصية والعاطفية الأساسية للإدارة الذاتية الفعالة. لكي يكون الشخص منتجا وصحيا وناجحا يجب أن يتعلم ويطور ويقوي ويعزز مهارات وقدرات في الإدارة ولا سيما إدارة الذات. من المهم تطوير الرؤية الشخصية لمبدأ أنك أفضل مورد خاص بك في الحياة. الإدارة الذاتية هي مفتاح الأداء والصحة والإنتاجية والرضا عن حياتك ومهنتك.

الآن، استكشف الإدارة الذاتية في أربعة مجالات للمهارات العاطفية.

• أضع الأولويات وأفي بالأهداف بفعالية.

عندما أبدأ مهمة صعبة أكون متحمسا أكثر باعتقاد النجاح أكثر من اعتقاد الفشل. وأشعر بالرضا عن عملي الحالي. ولدي طاقة أكثر من ما يكفي للاستمرار خلال يوم العمل. ولدي رغبة قوية في النجاح في الأمور التي قمت بها. ووضعت أهدافا يومية لنفسي.

• أنا شخص كفء وجيد التنظيم.

أخطط وأكمل عملي في الموعد المحدد. وأضع أهدافا لنفسي ومن ثم إكمالها بنجاح ضمن إطار زمني محدد. وأتحكم في مسؤولياتي بدلا من كوني تحت سيطرتها. وأعمل بشكل فعال على عدة مشاريع في نفس الوقت مع إحراز نتائج جيدة. وأضيق القليل جدا من الوقت.

• الناس معجبون بقدرتي على إنجاز ما تعهدت بالقيام به.

حال مواجهة صعوبات شخصية، أكمل مهام والتزاماتي. وأؤدي بشكل جيد في أي مجال ألتحق به تقريبا. ونادرا ما أفسل في أي شيء أعتبره مهما. ولدي شعور قوي بالثقة في قدرتي على خلق حياة جيدة لنفسي. وأنا شخص يمكن الاعتماد عليه.

• أحتاج إلى تغيير وظيفتي (المهنة).

لست راضيا عن قدرتي في اتخاذ القرارات. وواحد من الأمور التي أحتاج إلى تغييرها بشكل كبير هو شعوري بنفسي كشخص. وأنا غير راض عن طريقة التعامل مع العلاقات الحميمة. وأنا غير راض عن الطريقة التي أدير بها وقتي. وواحد من الأمور التي أحتاج إلى تغييرها بشكل كبير هو كيف أهتم بنفسي بدنيا.

تنطوي الإدارة الذاتية الفعالة على ثلاث مهارات مترابطة وقوية وعاطفية تمكن الشخص من إدارة الذات في

الحياة والعمل. ولتكون ناجحا وراضيا وسعيدا، يجب أن تتعلم لتحفز نفسك وتحقق أهدافا ذات مغزى في

الحياة (قوة القيادة) وأن ترى الوقت كمورد ذي قيمة واستخدام الوقت بفعالية (إدارة الوقت)، وأكمل الالتزامات والمشاريع بأسلوب يمكن الاعتماد عليه (الالتزام الأخلاقي).

إضافة إلى ذلك، تحتاج إلى تحويل منطقة مشكلة محتملة من الحياة (تغيير التوجه) إلى المهارة العاطفية للتغيير الشخصي الإيجابي.

الجزء الرابع: التنمية الذاتية: هذه المنطقة من الأداء الأساسي للحياة تتكون من مهارات ذاتية (داخلك) أساسية للتعلم العاطفي والمعرفة الذاتية. تشمل المهارات الذاتية منظور الشخصية الضروري لتعلم المهارات العاطفية واستخدامها لتحسين جودة حياتك. المهارات الذاتية أساسية لاكتشاف واستخدام نظام الاعتقاد الشخصي الخاص بك نحو تحسين الذات. تشمل هذه المهارات العاطفية وجهة نظرك الخاصة للثقة وكفاءةك الشخصية وقدراتك.

الآن استكشاف المهارات الذاتية بشكل أكبر في اثنين من مجالات المهارات العاطفية.

• أثق في قدرتي على تقدير الموقف.

أنا متحمس لنفسي وإمكاناتي في التطوير. وأشعر بالتحكم في مجريات على حياتي. وأنا شخص منفتح وصادق وتلقائي. وافتخر بنفسي وأشعر بالراحة جدا في أسلوب. وبالنسبة لي، أي شيء ممكن إذا كنت أو من بنفسي.

• عندما أحاول الاستمتاع والاسترخاء أشعر بالكثير من الضغط.

أصدقائي غالبا ما يقولون أنني أشعر بالقلق والتوتر أو الإحباط. وأصبحت عصبيا جدا ومتوترا في بعض الأحيان وأوصاني الأطباء بالراحة والاسترخاء. وأصبر مع نفسي والآخرين وعادة ما تعجل الأمور.

غالبا ما أشعر بأنني أملك سيطرة ضعيفة على ما أعتقد وما أشعر به وأفعله. وأشعر بالتوتر والضغط في أسلوب الحياة التي ينبغي أن أعيشها.

تشمل المهارات الذاتية كيف يشعر الشخص بذاته وقيمه، ويتصرف نحو ذلك فضلا عن التحكم في جميع أنواع الإجهاد ومشكلات الحياة. هذه المهارات العاطفية تمكنك من التعامل بفعالية مع نفسك والضغط الشخصي (احترام الذات)، فضلا عن الإجهاد الشديد والضغط ومتطلبات الحياة اليومية والعمل (إدارة الإجهاد). تعتمد جودة حياتك على هاتين المهارتين.

تطوير مهاراتك العاطفية : تهانينا! لقد أكملت الآن الخطوة الأولى والأكثر أهمية والدرجة من خلال التقييم

الصريح واستكشاف عشرة مهارات عاطفية رئيسية وثلاثة مجالات للمشكلات المحتملة للحياة. الآن، للحصول على نظرة شمولية لمهارات الذكاء العاطفي سوف تنقل التقديرات الخاصة بك على جميع الملفات الأربعة الصغيرة لعمل الملف الشخصي الخاص بمهاراتك العاطفية.

الملف الشخصي الخاص بمهاراتك العاطفية يدمج المهارات العاطفية العشرة في الجزء العلوي ومن ثم ثلاثة مجالات إشكالية محتملة في الجزء السفلي.

لاحظ أن المقاييس العدوانية والاحترام وتغيير الاتجاه توضع في الجزء السفلي.

هذه المقاييس تحتاج إلى تحويل للمهارات العاطفية لإدارة الغضب والتحكم به وإدارة الخوف والتحكم به والتغيير الشخصي الإيجابي.

ملف المهارات العاطفية الخاص بك

دليل شخصي للتعلم العاطفي : يوفر ملفك الشخصي لمهاراتك العاطفية تقييما ذاتيا أصيلا لمستواك الحالي في

التنمية لأكثر من عشرة مهارات عاطفية قوية. هذه المهارات العاطفية مهمة بالنسبة لك في أربعة مجالات أداء

أساسية في الحياة: 1- التواصل بين الأشخاص حال الإجهاد 2- القيادة الذاتية 3- الإدارة الذاتية في الحياة

والوظيفة 4- التنمية الذاتية. يوفر الملف الشخصي العاطفي الخاص بك أيضا التقييم الذاتي الحالي لثلاثة

مجالات للمشكلات المحتملة في الحياة والتي تحتاج إلى تحويلها إلى مهارات عاطفية.

المعرفة الذاتية - التعلم العاطفي - التغيير الشخصي الإيجابي : المعرفة الذاتية الدقيقة والحديثة هي معرفة

قوية. يستخدم التعلم العاطفي ومهارات الذكاء العاطفي الإطار الداخلي لمرجعية الشخص كأساس لعملية التعلم.

التغيير الشخصي الإيجابي هو أولا وقبل كل شيء عملية ذاتية التوجيه متعددة وتدعمها المهارات العاطفية

والالتزام. خطوتين تجعل التغيير إيجابيا وذا مغزى شخصي: (1) الحصول على المعرفة العاطفية الهامة والمفيدة

عن الذات و (2) التعلم وتطوير المهارات العاطفية لتوجيه ودعم التعلم العاطفي مدى الحياة. يوفر ملفك

الشخصي للمهارات العاطفية المعلومات والمعرفة حول ذاتك ونموذجا لتعلم وفهم وتطوير مهارات الذكاء

العاطفي لديك.

رابعا : إجراءات تطبيق الدراسة: سوف تتمثل إجراءات الدراسة بالتالي:

- الاطلاع على الأدب العالمي والعربي وجمع الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بالذكاء العاطفي، وتعزيز التعامل مع المعلمين للاستفادة منها في تطوير وصياغة فقرات الاستبانة، بحيث سيتم ذلك بالاستعانة بخبراء في المجال ليتسنى أيضا تحكيم الاستمارة.

- سوف يتم تحكيم أداة الدراسة من قبل أكاديميين، أصحاب اختصاص وخبرة.

- التحقق من صدق الأداة سيكون إحصائيا.

- سوف تطبق الأداة على عينة الدراسة ثم تحلل إحصائيا.

- سيتم تطبيق الأداة من خلال زيارات ميدانية للمدارس وزيارات ميدانية لمراكز استكمال المعلمين والمدراء للالتقاء بهم وشرح لهم عن أهداف الدراسة ومدى أهميتها وأيضا تبيان طريقة الإجابة لهم مع التركيز على توضيح سرية البيانات.

- ستقوم الباحثة بجمع الاستبيانات الصالحة للتحليل وإدخال بياناتها إلى الحاسوب واستخدام برنامج الرزمة الإحصائية (SPSS) ثم الوصول إلى النتائج ومناقشتها واضعة التوصيات.

سادسا : المعالجة الإحصائية:

سوف تستخدم الباحثة المتوسطات والانحرافات المعيارية وتحليل التباين ومعاملات الارتباط حيثما لزم الأمر وبما يتناسب مع متغيرات الدراسة وأسئلتها حيث يتم:

- استخدام المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والتكرارات والنسب المئوية لكل مجال من مجالات الذكاء العاطفي وللدرجة الكلية ومن اجل تفسير النتائج سوف تعتمد الباحثة النسب المئوية الآتية:

80%- فأكثر درجة فاعلية كبيرة جدا.

79.5%-70%- درجة فاعلية كبيرة.

69.5%-60% - درجة فاعلية متوسطة.

59.5%-50% - درجة فاعلية قليلة.

أقل من 50% - درجة فاعلية قليلة جدا.

- اختبارات تحليل التباين للإجابة عن السؤال الثاني.

- معامل الارتباط بيرسون للإجابة عن السؤال الثالث.

نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها

يتضمن هذا الفصل عرضا لنتائج الدراسة بعد أن تم جمع البيانات ومعالجتها إحصائيا باستخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية واختبار (ت)؛ بهدف الإجابة عن أسئلة الدراسة، وقد قامت الدراسة باعتماد معيار تصنيفي لتوضيح درجة استجابات أفراد عينة الدراسة من خلال تقسيم المدى (1 - 3) على ثلاث مستويات كالآتي:

جدول (1) مستويات درجة استجابات أفراد عينة الدراسة

الدرجة	المدى	درجة الموافقة
1	1 - 1.66	قليلة
2	1.67 - 2.23	متوسطة
3	2.24 - 3	كبيرة

وفيما يلي عرض لتحليل استجابات أفراد عينة الدراسة:

نتائج السؤال الأول: ما مستوى مهارات الذكاء العاطفي لدى مديري مدارس ولاية صحم في سلطنة عمان؟

للإجابة على هذا السؤال، تم حساب المتوسطات الحسابية والنسب المئوية، وقد تم ترتيب العبارات تنازلياً بحسب المتوسط الحسابي والجدول رقم (2) يبين ذلك.

جدول (2) : مستوى مهارات الذكاء العاطفي لدى مديري مدارس ولاية صحم في سلطنة عمان

الرتبة	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	المجال الرابع: التنمية الذاتية	2.65	.416	كبيرة
2	المجال الثالث: إدارة الذات في الحياة والعمل	2.62	.343	كبيرة
3	المجال الثاني: القيادة الشخصية	2.42	.280	كبيرة
4	المجال الأول: التواصل بين الأشخاص حال الإجهاد	2.26	.374	كبيرة
	المتوسط العام	2.49	.279	كبيرة

ويبين الجدول (2) أن المتوسطات الحسابية لمستوى مهارات الذكاء العاطفي لدى مديري مدارس ولاية صحم في سلطنة عمان وقعت بين المدى (2.26-2.65) في المستوى الكبير ، وجاء المتوسط العام للمجالات (2.49) بالدرجة الكبيرة، حيث حصل المجال الرابع " التنمية الذاتية " على أعلى متوسط حسابي بلغ (2.65)، مع انحراف معياري قيمته (416)، يليه المجال الثالث " إدارة الذات في الحياة والعمل " بمتوسط حسابي (2.62)، مع انحراف معياري قيمته (343)، ثم يليه المجال الثاني "القيادة الشخصية" بمتوسط حسابي (2.42)، مع انحراف معياري قيمته (280) وحصل المجال الأول " التواصل بين الأشخاص حال الإجهاد" على أدنى قيمة للمتوسطة الحسابي بلغ (2.26)، وتعتبر هذه القيمة كبيرة مما يدل على أن مستوى مهارات الذكاء العاطفي لدى مديري مدارس ولاية صحم في سلطنة عمان "كبير".

اذن يمكن القول ان معدلات الذكاء العاطفي لدى عينة الدراسة من مديري مدارس ولاية صحم بعمان هي معدلات عالية حيث كان المتوسط العام لمجالات الذكاء العاطفي كبيرة ،

وقد توصلت لنفس النتيجة عديد من الدراسات منها على سبيل المثال : (دراسة ابو الخير ، وابو شقرة 2018) توصلت الى ارتفاع معدلات الذكاء العاطفي لدى مدرء المدارس حيث بلغ الوزن النسبي (66.30%) وان مستوى اداء المديرين كان نوعا ما عاليا حيث بلغ وزنه النسبي (71.19%) وتوصلت دراسة (لافي ، 2015) الى ان الذكاء العاطفي لدى مديرين المدارس في عينة دراسته والتي بلغت 200 مدير ومديرة درسة توصل الى ان الذكاء العاطفي لدى المديرين كان مرتفعا .

كما توصلت دراسة (هنري وهوب 2014 ، Henry & Hope) الى ان الذكاء العاطفي يسهم بشكل فعال في نجاح العملية الادارية وتطبيقاتها ، كما ان الذكاء العاطفي كان عاليا لدى مدرء المدارس من افراد عينه دراستهما وكان له من التأثير الكبير في المنظمات والمؤسسات التعليمية وتنمية مستوياتها عاما بعد عام .

واخيرا فقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (كير ،وجارفن ، وهيتون، وبويلي 2006 (Kerr, Garven, Heaton, & Boyle 2006) .

توصل لنفس نتيجة الدراسة الحالية وهي ارتفاع معدل الذكاء العاطفي بجميع مجالاته لدى افراد عينة دراسته وانه مؤثر قوي لفاعلية القيادة .

وتعارضت تلك النتيجة مع نتائج دراسة (الشمري 2016) بعنوان درجة ممارسة ابعاد الذكاء العاطفي لدى القيادات التربوية في المدارس الاهلية بالرياض واكتشاف ما إذا كانت هناك فروق دالة احصائيا في درجة ممارسة ابعاد الذكاء العاطفي لدى القيادات التربوية ، واعتمدت الدراسة نموذج ومقياس جولدن للتعرف على وتقييم

الذكاء الوجداني لدى افراد عينة الدراسة التي تكونت من (83) قائد تربوي ، واسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج اهمها ان درجة الذكاء العاطفي لدى القادة جاءت بدرجة منخفضة على الأداء ككل ، وقد أوصت الدراسة بأهمية قياس الذكاء العاطفي لتحديد الاحتياجات التدريبية للقادة التربويين .

وبناء على ما سبق ترى الباحثة انه يمكن القول انه لما كانت القيادة تفاعل بين طرفين (طرف فردي وهو القائد وطرف جماعي هم المرؤوسون) فإن فهم الاخر والتعامل معه عنصر مهم في تحقيق فاعلية التواصل وهذا هو اساس عمل الذكاء الوجداني . ويشير كل من (سلامة حسين ، طه حسين 2006) الى انه اذا كان للمهارات الفنية والذكاء المعرفي دور بارز في نجاح القائد في العمل ، فإن الذكاء العاطفي يمثل أهميه قصوى ايضا في تحقيق ذلك ، حيث انه يساعد المدير على بلوغ أرقى مستويات الداء الوظيفي في كافة أوجه العمل داخل المؤسسة التربوية ، كما ان الذكاء العاطفي يزود القائد بمزيد من المرونة والقابلية للتغيرات التي تحدث داخل بيئة العمل .

فيما يلي عرض للمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال:

المجال الأول: التواصل بين الأشخاص حال الإجهاد:

يوضح الجدول (3) نتائج المتوسطات الحسابية لمستوى مهارات الذكاء العاطفي لدى مديري مدارس ولاية صحم في سلطنة عمان لمجال التواصل بين الأشخاص في حال الإجهاد، حيث جاءت قيمة المتوسط بين المدى (1.96-2.46) أي بين المستوى المتوسط والكبير، حيث حصلت العبارة " أعتقد أن متطلباتي مشروعة وأعبر عن ذلك بشكل مباشر عندما أتواصل بشخص في موقع مسئول." على أعلى متوسط حسابي بلغ (2.46)، مع انحراف معياري قيمته (.706)، تليها العبارة " أعتقد أن لدي القدرة على فهم غضب هذا الاخر وأتجاوب مباشرة لحل المشكلة عندما يكون شخص ما غاضباً مني." بمتوسط حسابي (2.42)، مع انحراف معياري قيمته (.643)، وحصلت العبارة " أقول "حسناً، أنا غاضب وأحتاج للتعامل مع الأمر بشكل بناء" عندما اكون غاضباً من شخص ما." على أدنى قيمة للمتوسطة الحسابي بلغ (1.96)، مع انحراف معياري قيمته (.824).

جدول (3) : مستوى المهارات الفرعية للذكاء العاطفي لدى مديري مدارس ولاية صحم في سلطنة عمان لمجال التواصل بين الأشخاص حال الإجهاد

الدرجة	المتوسط الانحراف الحسابي المعياري	العبارة	الرتبة
كبيرة	2.46 0.706	أعتقد أن متطلباتي مشروعة وأعبر عن ذلك بشكل مباشر عندما أتواصل بشخص في موقع مسئول.	1
كبيرة	2.42 0.643	أعتقد أن لدي القدرة على فهم غضب هذا الاخر وأتجاوب مباشرة لحل المشكلة عندما يكون شخص ما غاضباً مني.	2
كبيرة	2.38 0.637	أتواصل مع هذا المسئول بشكل مريح وسهل.	3
كبيرة	2.38 0.637	أتصرف بتوضيح سبب الغضب والتعامل مع المشاعر بشكل مباشر عندما يكون شخص ما غاضباً مني.	4
كبيرة	2.31 0.549	أشعر بالراحة عندما أتواصل بشخص في موقع مسئول.	5

كبيرة	.778	2.27	أتصرف بالتعبير عنما يضايقني وأعمل من أجل التوصل إلى حل بناء عندما أكون غاضباً من شخص ما.	6
متوسطة	.796	2.08	أشعر بالتوتر وأن لي الحق في فهم غضب هذا الشخص عبر التجاوب معه مباشرة عندما يكون شخص ما غاضباً مني.	7
متوسطة	.662	2.04	أشعر ببعض التوتر ولكن لدى أريحية في التعبير عما يجول في ذهني عندما أكون غاضباً من شخص ما.	8
متوسطة	.824	1.96	أقول "حسناً، أنا غاضب وأحتاج للتعامل مع الأمر بشكل بناء" عندما أكون غاضباً من شخص ما.	9
كبيرة	.374	2.26	المتوسط العام	

يتضح من الجدول السابق ان جميع الاستجابات تراوحت بين كبيرة ومتوسطة ، مما يشير الى ارتفاع معدل الذكاء العاطفي بعد التواصل بين الاشخاص حال الاجهاد وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة (هبة محمد ملحم 2017) حيث اشارت الى ارتفاع بعد القدرة على التعاطف مع الاخرين حال الاجهاد وقد تعزى هذه النتيجة الى مقدرة المدير على إيجاد حلقة الوصل بين مشاعره المدركة ومشاعر الاخرين ، فهو يتحسس مشاعرهم كما ونوعاً إذ تتحد مشاعره وتنسجم مع رؤسياه ويتقمصها وكأنه هو مر بها فيسعى لسماع ذوى المشكلات بإنصات لإيجاد الحلول لها .

المجال الثاني: القيادة الشخصية

يوضح الجدول (4) نتائج المتوسطات الحسابية لمستوى مهارات الذكاء العاطفي لدى مديري مدارس ولاية صحم في سلطنة عمان لمجال القيادة الشخصية، حيث جاءت قيمة المتوسط بين المدى (1.81- 2.85) في المستوى الكبير، حيث حصلت العبارة " أشعر تماماً بما يشعر به الآخرون. " على أعلى متوسط حسابي بلغ (2.85)، مع انحراف معياري قيمته (.368)، تليها العبارة " أتحمل المسؤولية وقت الاحتياج" بمتوسط حسابي (2.81)، مع انحراف معياري قيمته (.402)، وحصلت العبارة " عند رغبتني في شيء بقوة، أمارس نفوذي في الحصول على موافقة الفريق. " على أدنى قيمة للمتوسطة الحسابي بلغ (1.81)، مع انحراف معياري قيمته (.749)

جدول (4) : مستوى مهارات الذكاء العاطفي لدى مديري مدارس ولاية صحم في سلطنة عمان لمجال القيادة الشخصية

الدرجة	المتوسط الانحراف الحسابي المعياري	العبارة	الرتبة
كبيرة	2.85	أشعر تماما بما يشعر به الآخرون.	1
كبيرة	2.81	أتحمل المسؤولية "وقت الاحتياج".	2
كبيرة	2.65	أصدقائي يخبرونني أنني شخص متفهم.	3
كبيرة	2.65	علاقاتي مع الآخرين على نحو سلس ومريح.	4
كبيرة	2.58	أنا شخص حريص ويبدو أن الناس يلتمسون هذا الشعور بداخلي	5
كبيرة	2.54	صوتي مميز وواضح، وأنا مسموع القول بسهولة من قبل الآخرين.	6
كبيرة	2.50	أنا من نمط الأشخاص الذين يستطيع الناس التحدث إليهم حول مشكلاتهم الشخصية.	7
كبيرة	2.46	أنا في ارتياح مع جميع الأنماط من الناس.	8
كبيرة	2.42	يتم انتخابي متحدثا للمجموعة وقت الحاجة.	9
كبيرة	2.38	أصدقائي وزملائي يطلبون مساعدتي في اتخاذ القرارات المهمة.	10
كبيرة	2.38	عندما أواجه قرارا مهماً، لا أكون قلقا حيال اتخاذ خيار خاطئ.	11
كبيرة	2.38	يتم قبول قراراتي بأنها "جيدة" حتى من قبل الأشخاص المتضررين.	12
كبيرة	2.31	أتفهم وأصبر مع الشخص كثير الانفعال.	13
كبيرة	2.31	أأخذ القرار وأتصرف بدلا من القلق والتوتر بشأن البدائل	14
متوسطة	2.15	أستطيع أن أعبر عن ودي في الصداقة مع الشخص الغريب.	15
متوسطة	1.96	أشعر بالراحة إزاء التعامل مع شخص آخر في فكرة بيع شيء له / لها.	16
متوسطة	1.81	عند رغبتني في شيء بقوة، أمارس نفوذي في الحصول على موافقة الفريق.	17
كبيرة	2.42	المتوسط العام	

يتضح من الجدول السابق (4) ان جميع عبارات المجال الاول القيادة الشخصية كانت في المستوى الكبير وهو ما اكدته مسبقا نتائج دراسة (كوير وسواف 1997 Cooper&Sawaf) انه في المناصب القيادية يعتبر الذكاء

العاطفي محورياً وذلك لان عدم الكفاءة العاطفية فيما بين الشخص يخفض من اداء كل فرد ، ويبدد الوقت وينال من الدوافع والالتزام ويدعم اللامبالاه ويبني العداوة .

وهناك من الدراسات السابقة التي اتفقت مع تلك النتيجة وأخري اختلفت ، منها وعلى سبيل المثال : دراسة ماير (Mayer,2001) الذي أشار إلى أن الذكاء الانفعالي لا يرتبط فقط بالموهبة العاطفية ، بل ويعد منبئاً جيداً بالرضا عن الحياة ، ومن ثم يرتبط بسوء التوافق ، وهذا ما أكدت عليه دراسة ديامو (Daimyo: 2005) على ارتباط الدرجة الكلية للتوافق بالدرجة الكلية في الذكاء الوجداني ، كما توصلت دراسة بيتردس و فرنام (Petridis &Furnham 2003) إلى وجود علاقة موجبة دالة بين الذكاء الوجداني كسمة والسعادة وطيب الحال كمؤشرات للرضا عن الحياة.

وهذا ما أشارت له دراسة جوبرج (Joberg,2001) من وجود علاقة إيجابية بين الذكاء الانفعالي والمقاومة الأفضل للفشل والإحباطات ، كما اتضح وجود علاقة إيجابية بين الذكاء الانفعالي والتوازن الأفضل للحياة .

المجال الثالث: إدارة الذات في الحياة والعمل : يوضح الجدول (5) نتائج المتوسطات الحسابية لمستوى مهارات الذكاء العاطفي لدى مديري مدارس ولاية صحم في سلطنة عمان لمجال إدارة الذات في مجال العمل، حيث جاءت قيمة المتوسط بين المدى (2.23-2.85) في المستوى الكبير، حيث حصلت العبارة "أؤدي مهامى بشكل جيد في أي مجال ألتحق به تقريبا." و العبارة " لدي رغبة قوية في النجاح في الأمور التي اقوم بها." في نفس المتوسط والانحراف المعياري بأعلى متوسط حسابي بلغ (2.85)، مع انحراف معياري قيمته (3.68)، تليها العبارة " أنا شخص يمكن الاعتماد عليه." بمتوسط حسابي (2.77)، مع انحراف معياري قيمته (4.30)، وحصلت العبارة " نادرا ما أفضل في أي شيء أعتبره مهما." على أدنى قيمة للمتوسطة الحسابي بلغ (2.23)، مع انحراف معياري قيمته (6.52).

جدول (5) : مستوى مهارات الذكاء العاطفي لدى مديري مدارس ولاية صحم في سلطنة عمان لمجال إدارة الذات في الحياة والعمل

الدرجة	المتوسط الانحراف الحسابي المعياري	العبارة	الرتبة
كبيرة	2.85 3.68	أؤدي مهامى بشكل جيد في أي مجال ألتحق به تقريبا.	1
كبيرة	2.85 3.68	لدي رغبة قوية في النجاح في الأمور التي اقوم بها	2
كبيرة	2.77 4.30	أنا شخص يمكن الاعتماد عليه.	3
كبيرة	2.73 5.33	لدي شعور قوي بالثقة في قدرتي على خلق حياة جيدة لنفسى.	4
كبيرة	2.73 5.33	حال مواجهة صعوبات شخصية ، أكمل مهامى والتزاماتي.	5
كبيرة	2.73 4.52	أشعر بالرضا عن عملي الحالي.	6
كبيرة	2.69 4.71	لدي طاقة تكفي للاستمرار خلال يوم العمل.	7

كبيرة	.562	2.65	أتحكم في مسؤولياتي بدلا من كوني تحت سيطرتها.	8
كبيرة	.578	2.58	أضع أهدافا لِنفسي ومن ثم أكملها بنجاح ضمن إطار زمني محدد.	9
كبيرة	.578	2.58	أخطط وأكمل عملي في الموعد المحدد.	10
كبيرة	.504	2.58	عندما أبدأ مهمة صعبة أكون متحمسا باعتقاد النجاح أكثر من اعتقاد الفشل	11
كبيرة	.643	2.42	أعمل بشكل فعال على عدة مشاريع في نفس الوقت مع إحراز نتائج جيدة.	12
كبيرة	.745	2.35	أضع أهدافا يومية لِنفسي.	13
متوسط	.652	2.23	نادرا ما أفشل في أي شيء أعتبره مهما.	14
كبيرة	.343	2.62	المتوسط العام	

المجال الرابع: التنمية الذاتية

يوضح الجدول (6) نتائج المتوسطات الحسابية لمستوى مهارات الذكاء العاطفي لدى مديري مدارس ولاية صحح في سلطنة عمان لمجال التنمية الذاتية، حيث جاءت قيمة المتوسط بين المدى (2.38- 2.81) في المستوى الكبير، وحصلت العبارة " أنا شخص منفتح وصادق وتلقائي. " على أعلى متوسط حسابي بلغ (2.81)، مع انحراف معياري قيمته (402)، تليها العبارة " أثق في قدرتي على تقدير الموقف. " بمتوسط حسابي (2.81)، مع انحراف معياري قيمته (491)، وحصلت العبارة " أصدقائي غالبا ما يقولون أنني أشعر بالراحة و الاسترخاء. " على أدنى قيمة للمتوسطة الحسابي بلغ (2.38)، مع انحراف معياري قيمته (697).
جدول (6) : مستوى مهارات الذكاء العاطفي لدى مديري مدارس ولاية صحح في سلطنة عمان لمجال التنمية الذاتية

الرتبة	العبارة	المتوسط الانحراف الحسابي المعياري	الدرجة
1	أنا شخص منفتح وصادق وتلقائي.	2.81	كبيرة
2	أثق في قدرتي على تقدير الموقف.	2.81	كبيرة
3	أنا متحمس لِنفسي وإمكاناتي في التطوير.	2.77	كبيرة
4	افتخر بِنفسي وأشعر بالراحة جدا في أسلوب.	2.69	كبيرة
5	أشعر بالتحكم في مجريات على حياتي.	2.65	كبيرة
6	أشعر بالرضا عن أسلوب الحياة التي ينبغي أن أعيشها.	2.65	كبيرة
7	بالنسبة لي، أي شيء ممكن إذا كنت أو من بِنفسي.	2.65	كبيرة
8	غالبا ما أشعر بأنني أملك سيطرة قوية على ما أعتقد وما أشعر به وأفعله.	2.46	كبيرة
9	أصدقائي غالبا ما يقولون أنني أشعر بالراحة و الاسترخاء.	2.38	كبيرة
	المتوسط العام	2.65	كبيرة

تشير نتائج الدول السابق رقم (6) الخاص بمجال التنمية الذاتية كأحد أبعاد الذكاء العاطفي ذات الصلة بالقيادة الناجحة ، فقد اشارت نتائج الدراسة الحالية الى ان كل استجابات افراد عينة الدراسة كانت ضمن الحدود الكبرى للاستجابة مما يشير الى تمتع افراد عينة الدراسة بالتنمية الذاتية المستمره ، اضافة الى اعتقادهم القوي بدور واهمية التنمية الذاتية في تحقيق مستوى افضل من النجاح الذاتي والنجاح الجماعي للمؤسسة ككل . وتتفق هذه النتيجة مع الاستنتاجات التي توصل اليها (Mc Clelland,1998) في دراسة تناولت القادة في ثلاثين منظمة مختلفة النشاط والتي وجدت ان معظم عوامل تمييز القادة الأكثر قوة كانت : الثقة بالذات ، دافع الانجاز ، التنمية الذاتية ، القابلية للتكيف ، التأثير والقيادة .

وترى الباحثة ان المدير القاذ الذي يتمتع بذكاء عاطفي عالي يعد مصدر الهام للآخرين وهو ما اعتبرته الدراسة الحالية بعدا من ابعاد الادارة الذاتية في الحياة والعمل لتحقيق افضل معدلات التميز . وقد تعزى هذه النتيجة الى اندفاع المدير نحو العمل لأسباب تتجاوز المال ؛ إذ ان العواطف إذا ما وجهت لتحقيق اهداف المؤسسة تكون بشكل اسمى من الأمور المالية ، فهذه الأمور ذات تأثير مؤقت وآني وقد لا يدوم .

نتائج السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في استجابة أفراد عينة الدراسة، حول مهارات الذكاء العاطفي لدى مديري مدارس ولاية صحم في سلطنة عمان من وجهة نظرهم تعزى لمتغير النوع؟

للإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة باستخدام اختبار "ت" لمعرفة الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسط استجابات العينة لمهارات الذكاء العاطفي لدى مديري مدارس ولاية صحم في سلطنة عمان من وجهة نظرهم تعزى لمتغير النوع والجدول الآتي يوضح ذلك

جدول (7) تحليل اختبار "ت" بين متوسط استجابات العينة لمهارات الذكاء العاطفي لدى مديري مدارس ولاية صحم في سلطنة عمان من وجهة نظرهم تعزى لمتغير النوع

المجال	النوع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
المجال الأول: التواصل بين الأشخاص حال الإجهاد	ذكر	9	2.38	.216	1.267	.237
	أنثى	17	2.19	.426		
المجال الثاني: القيادة الشخصية	ذكر	9	2.54	.292	1.568	.972
	أنثى	17	2.36	.262		
المجال الثالث: إدارة الذات في الحياة والعمل	ذكر	9	2.74	.214	1.251	.160
	أنثى	17	2.56	.387		
المجال الرابع: التنمية الذاتية	ذكر	9	2.85	.283	1.849	.086
	أنثى	17	2.55	.444		
كافة المجالات	ذكر	9	2.62	.198	1.844	.333
	أنثى	17	2.42	.294		

ومن الجدول نلاحظ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين متوسط استجابات العينة لمهارات الذكاء العاطفي لدى مديري مدارس ولاية صحم في سلطنة عمان من وجهة نظرهم تعزى لمتغير النوع.

وقد توصلت لنفس النتيجة دراسة (ابو الخير ، وابو شقرة 2018) الى عدم وجود فروق في معدلات الذكاء العاطفي تعزى الى متغير النوع .
 وأيدت نفس النتيجة دراسة (بزاري 2014) حيث لا يوجد فروق ذات دلالة يمكن ان تعزى لصالح النوع .
 وتوصلت لنفس النتيجة دراسة ايكهو اولاهدياب (Ekeh&oladayb 2006) حيث اكد انه لا توجد فروق بين الذكور والإناث يمكن ان يكون سببها متغير النوع .
 في حين تعارضت تلك النتيجة مع ما توصلت له دراسة (ابو نواس 2015) حيث اشارت لوجود فروق تعزى لمتغير النوع واتجهت في دلالتها لصالح الإناث . وكذلك دراسة (الغامدي 2014) حيث أشار لوجود فروق في الذكاء العاطفي تعزى لمتغير النوع واتجهت في دلالتها لصالح الإناث .
 واشارت دراسة (ناجي رجب سكر ، 2016) الى ان هناك فروقا ذات دلالة احصائية في تقدير افراد عينة الدراسة لمتوسط درجة الذكاء العاطفي لصالح الاناث ، ويعزى ذلك الى التكوين النفسي للأنثى يغلب عليه الطابع الانفعالي والعاطفي مما يجعلها تميل الى التودد والتعاطف مع بنات جنسها اكثر من الذكور، علاوة على ان الاناث اكثر حرصا على الاهتمام بعواطفهم الذاتية من الذكور ، بينما الذكور اكثر موضوعية .
التوصيات والمقترحات :

- بناء على نتائج الدراسة الميدانية واختبار الفرضيات ؛ توصي الباحثة القيادات الادارية بالمديريات التعليمية :
 - ضرورة الاهتمام بالقيادات الادارية في المدارس بالذكاء العاطفي بأبعاده الخمسة (ادراك العواطف ، فهم العواطف ، ادارة العواطف ، التعاطف ، التواصل) .
- رفع المستوى المعرفي لدى المديرين فيما يخص الذكاء العاطفي في حقل العمل الإداري ، وتوضيح آثره على الأداء وعلى النمط القيادي المتبع ويمكن ذلك من خلال (ذكر تجارب ناجحة عبر : عقد ندوات ومحاضرات دورية حول مفهوم الذكاء العاطفي ، عقد ورش عمل لدراسة واقع الذكاء العاطفي ، توزيع نشرات تثقيفية سواء اليكترونية او ورقية تفيد بماهية الذكاء العاطفي كمتغير للنجاح والقيادة الفاعلة) .
- الاعتماد في عمليات اختيار المديرين والقيادة في المدارس على مدى امتلاكهم لمهارات الذكاء العاطفي كأحد أهم المعايير في اختيار تلك القيادات ، وكأحد أهم مؤشرات ارتفاع اداء المديرين والقيادة والتنبؤ بنجاحهم مستقبلا .
- توصي الباحثة بإجراء المزيد من الدراسات مستقبلا في المواضيع الاتية :
 أثر الذكاء العاطفي في مهارات القيادة الادارية
 أثر الذكاء العاطفي في أنشطة القيادة الإدارية
 أثر الذكاء العاطفي في جودة الحياة التعليمية لدى المديرين والمعلمين والطلاب .
- ضرورة العمل على الحد من الضغوطات وتقليل الأعباء التي تنعكس سلبا على ممارسات مديري المدارس القيادية ، وتظهر على شكل انفعالات تسبب الهدر على الصعيد النفسي والاجتماعي والأدائي .
- اجراء برامج تدريبي تعنى بتنمية مهارات الذكاء العاطفي لدى المديرين الجدد تكون مجدولة ضمن برامج التأهيل في اثناء الخدمة

المراجع :

أولاً: المراجع العربية:

- إبراهيم أحمد أبورحمة. (2018). الذكاء العاطفي وعلاقته بالقيادة التحويلية. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، صفحة 5.
- أبو الخير ، أ ، وأبو شقرة ، ن. (2018) مستوى الذكاء العاطفي وعلاقته بتحسين أداء مديري المدارس في المرحلة الأساسية الدنيا التابعة لوكالة الغوث بمنطقة غرب غزة ، المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية ، المجلد 3 ، العدد 2، 198- 214 ، متاحة على الموقع . www.refaad.com
- أبو نواس، تسنيم أحمد مصطفى، (2015م)، علاقة الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان بإدارة التغيير في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، الأردن.
- أحمد غنيم أبو الخير. (2018). مستوى الذكاء العاطفي وعلاقته بتحسين أداء مديري المدارس في المرحلة الأساسية الدنيا التابعة لوكالة الغوث بمنطقة غرب غزة التعليمية. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية، الصفحات 198 – 214
- المنصوري، نعيم عبد الله، (2012م)، علاقة الذكاء العاطفي لمديري ومديرات مدارس المرحلة الأساسية بمنطقة تبوك بالرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن.
- البوريني، ربيحة. (2006). الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة بعمان وعلاقته بأدائهم الإداري من وجهة نظر معلمهم. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا. الأردن.
- الخضر، عثمان. (2006). الذكاء الوجداني، إعادة صياغة مفهوم الذكاء. (ط1)، الكويت، شركة الإبداع الفكري للنشر والتوزيع.
- الشمري ، ر. (2016) درجة ممارسة ابعاد الذكاء العاطفي لدى القيادات التربوية في المدارس الأهلية بالرياض ، مجلة التربية بجامعة الأزهر - مجلد (1) ، عدد (168) ص (174-143) مصر
- بزازي، وسام أحمد عوض، (2014م)، درجة الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس الحكومية في مديرية تربية الرصيفة وعلاقتها بمستوى قدرتهم على حل المشكلات من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الهاشمية، الأردن.
- بقيعي، نافز، (2010م)، الذكاء الانفعالي وعلاقته بأنماط الشخصية والاحترق النفسي لدى معلمي الصفوف الثلاثة الأولى، مجلة جامعة النجاح للأبحاث، العلوم الإنسانية، المجلد 25، الإصدار 1.
- عبد الله، مسكين، (2015م)، السلوك القيادي لدى المشرفين التربويين في التعامل مع المعلمين دراسة استطلاعية لدى مفتشي التربية والتعليم الابتدائي بمديرية التربية لولاية مستغانم، مجلة دراسات نفسية وتربوية، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر، ع15.
- العتوم، نداء (2014). مستوى الذكاء الوجداني لدى معلمات الصفوف الثلاثة الأولى في محافظة جرش وعلاقته باتجاهاتهن نحو مهنة التدريس. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- العتيبي، ضرار. (2007). العملية الإدارية، مبادئ وأصول، وعلم وفن. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- العمرات، محمد. (2013). مستوى الذكاء الانفعالي وعلاقته بفاعلية القائد لدى مديري المدارس ومديراتها في الأردن. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 15(2)، 177-190.
- اللوزي، خديجة. (2012). مستويات الذكاء الوجداني لمديري المدارس الثانوية وأثرها على الولاء التنظيمي للمعلمين في محافظة العاصمة عمان. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

حسين، سلامة وحسين، طه (2006). الذكاء الوجداني للقيادة التربوية، ط1. الإسكندرية: دار الوفاء للطباعة والنشر.

حلمى عبد العزيز الفيل . (2008) : فاعلية بعض استراتيجيات ما وراء المعرفة في تنمية الذكاء الوجداني لدى طلاب كلية التربية النوعية ، جامعة الإسكندرية . WWW.gulf.kids.com . سلامة، وليد. (2007م). كيف تنمي ذكاءك الوجداني. دمشق: منشورات وزارة الثقافة.

سعيد، سعاد. (2008م)، الذكاء الانفعالي وسيكولوجية الطاقة اللامحدودة. إربد: عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع.

صالح، احمد والعزاوي، بشرى، ابراهيم، ابراهيم (2010م). الإدارة بالذكاءات - منهج التميز، الاستراتيجي والاجتماعي للمنظمات. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

الغامدي، فاطمة بنت محمد مطلق، (2014م)، الذكاء العاطفي وعلاقته بالسلوك القيادي لدى بعض مديري مراكز الموهوبين في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الباحة.

لافي، سميرة عبد الفتاح (2015م)، مستوى الذكاء العاطفي والذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان وعلاقتها بمستوى العلاقات الإنسانية السائدة في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

معمرية، بشير. (2005). الذكاء الوجداني. مجلة شبكة العلوم العربية، العدد (6)، 40-51.

محمد، علا، (2009م)، الذكاء الوجداني والتفكير الابتكاري عند الأطفال، الطبعة الأولى، دار الفكر، عمان، الأردن.

عبدالهادي محمد حسين. (2006). تنمية الذكاء العاطفي. الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب العين.

مصطفى رشاد مصطفى الأسطل. (06 مارس، 2010). الذكاء العاطفي وعلاقته بمهارات مواجهة الضغوط لدى طلبة كليات التربية بجامعة غزة. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، صفحة 158.

ناجي رجب سكر (2019) مستوى الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس الحكومية بمدينة غزة وعلاقته بدرجة النجاح في ممارساتهم القيادية من وجهة نظر المعلمين . دراسات ، العلوم التربوية ، المجلد 46 . العدد (24) ، ملحق (2) ، 2019 . فلسطين .

نوفل، و عواد. (2004). علم النفس التربوي. عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع.

هبة محمد ملحم (2017) الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة العاصمة عمان وعلاقته بمستوى ممارستهم لعملية صنع القرار الاخلاقي من وجهة نظر المتعلمين . جامعة الشرق الاوسط .

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Cartwright, A., & Solloway, (2008). A. Emotional Intelligence: Activities for Developing You and Your Business. Available at: www.amazon.co.uk
- Ekeh, P. & Oladayo, O. (2011). Emotional intelligence and leadership secondary school principals in Rivers State, Nigeria. International Multidisciplinary Journal, Ethiopia. 4(1), 77-93.
- Furnham, A. (2006), Trait emotional intelligence and happiness. Social Behavior and Personality, Vol. 31, 8, pp. 815- 824.
- Henry, E. & Hope, W. (2014). Principals' emotional intelligence and its impact on adequate yearly progress. Journal of Educational Leadership in Action, 209(2164), 144-200.
- Human Resource Management (2004). Emotional Intelligence the key of Effective Performance, 12(1), 33-35, UK, Emerald Group Publishing Limited.

- Kerr, R., Garvin, J., Heaton, N., & Boyle, E. (2006). Emotional intelligence and leadership effectiveness. *Leadership and Organization Development Journal*, 27(4), 265-279
- Lama, C.S.O' Higgins,E.R. (2013). Emotional intelligence and leadership styles in China. *Asia Pacific management review*, 18(4), 441- 467.
- Lama, C. S., & O'Higgins, E. (2013).Emotional Intelligence and Leadership Styles in China. *Asia Pacific Management Review*, 18(4), 441-467.
- Noe,J. (2012). The Relationship Between Principal's Emotional Intelligence Quotient, School Culture And Student Achievement. Liberty University , unpublished doctoral dissertation.
- Law و S.et Kenneth. (2007). The Effects Of Emotional Intelligence On Job Performance And Life Satisfaction For Research And Development scientist In China. *springer science*.