

الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة وعلاقته
بالتميز التنظيمي من وجهة نظر المعلمين

**Social Intelligence among Jordanian Private School
Principals and its Relationship to Organizational Excellence
from Teachers' Point of View**

إعداد

مي توفيق فؤاد العمارين

إشراف

الدكتور علي عودة الطروانة

قمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في

التربية تخصص الإدارة والقيادة التربوية

قسم الإدارة والمناهج

كلية العلوم التربوية

جامعة الشرق الأوسط

حزيران، 2023

ب

تفويض

أنا آلاء طارق قورشة، أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً وإلكترونياً للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: آلاء طارق قورشة.

التاريخ: 2023/05/29.

التوقيع: 

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة والموسومة بـ : فاعلية الفصول الافتراضية في اكساب الخبرة في اللغة

العربية لأطفال الروضة في ظل نهج مونتييسوري.

للباحثة: آلاء طارق قورشة.

وأجيزت بتاريخ: 2023/05/29.

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم	الصفة	جهة العمل	التوقيع
د. منال عطا الطوالبة	مشرفاً	جامعة الشرق الأوسط
أ.د. محمد محمود الحيلة	عضواً من داخل الجامعة ورئيساً	جامعة الشرق الأوسط
د. سناء يعقوب بنات	عضواً من داخل الجامعة	جامعة الشرق الأوسط
أ.د. حمد بن عايض بن عايش الرشدي	عضواً من خارج الجامعة	جامعة حائل

الشكر والتقدير

لا يسعني وقد انتهيت من اعداد هذه الرسالة، أتقدم بكامل الشكر والتقدير إلى الأستاذ

الدكتور علي عودة الطراونة لما أبداه من جهود علمية و

آراء سديدة أغنت البحث ليظهر بالصورة الحالية.

كما أتوجه بالشكر والتقدير إلى السادة المناقشين الأفاضل الدكتور كاظم الغول

والدكتورة خولة العليوة، ، والأستاذ الدكتور الفاضل هاني الكريمين/ مشرف خارجي

لتفضلهم بقبول مناقشة الرسالة.

والشكر موصول للسادة المحكمين لإسهامهم برأيهم وعلمهم في تحكيم أداة الرسالة.

الباحثة

مي العمارين

الإهداء..... داء

إلى من أفنى حياته لنكن اليوم على ما نحن عليه إلى روح أبي طيب النكر

إلى مصدر إلهامي الحقيقي إلى العطاء التي ينض ليل نهار..

أمي أمدالله في عمرك لنا سالمه..

إلى ما وراء الكواليس وعمود عائلتي لصغيرة ...

الذين نستمد منهم كل العون والمساعدة.. أم رامي وأبو رامي

إلى والد فلذات كبدينا (رامي) التي أمدني بكل أشكال الدعم

ومن كان صبوراً في لحظات ضعفي فمنه استميت قوتي واستمراريتي..

إلى روحي وقرّة عيني ورض فؤلي ...

إلى من تشوّق لأن أرى مستقبلهما المشرق بإذن الله... فلذات كبدي (ماريا وجويل).

حيث اقتطعت من وقتهم الكثير لأجل إتمام دراستي

إلى زملائي في العمل والدراسة ولّص بالنكر لصديقة الوفية زانة لخيف

إلى عصريتي ... مدارس الصرية لما قدمته من دعم ومساندة

فهرس المحتويات

الموضوع	لصفحة
العنوان	أ.....
تعويض	ب.....
قرار لجنة المناقشة	ج.....
الشكر والتقدير	د.....
الإهداء	هـ.....
فهرس المحتويات	و.....
قائمة لجدول	ح.....
المص باللغة العربية	ي.....
المص باللغة الانجليزية	ك.....

الفصل الأول خلفية الدراسة وأهميتها

المقدمة	1.....
مشكلة الدراسة	5.....
هدف الدراسة وأسئلتها	7.....
أهمية الدراسة	7.....
مصطلحات الدراسة	8.....
حدود الدراسة	9.....

الفصل الثاني الأدب النظري والدراسات السابقة

أولاً: الأدب النظري	10.....
ثانياً: الدراسات لسابقة	35.....
ثالثاً: التعقيب على الدراسات لسابقة	45.....

الفصل الثالث الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة	47.....
مجتمع الدراسة	47.....
عينة الدراسة	47.....
أداة الدراسة	48.....
صدق البناء لأداة الدراسة	51.....

53 ثبات أداة الدراسة

53 متغيرات الدراسة

الفصل الرابع نتائج الدراسة

56 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول

60 نتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

الفصل الخامس مناقشة النتائج والتوصيات

70 مناقشة نتائج السؤال الثاني

74 مناقشة نتائج السؤال الثالث

75 التوصيات

76 المقترحات

قائمة المراجع

77 أولاً: المراجع العربية

84 ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية

85 الملحقـات

قائمة الجداول

رقم الفصل- رقم الجدول	محتوى الجدول	الصفحة
1-3	توزع أفراد عينة الدراسة وفق متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة	47
2-3	مجالات الاستبانة بجزأياها: الذكاء الاجتماعي والتميز التنظيمي	48
3-3	معايير الدرجات على الفقرة الواحدة من الاستبانة	49
4-3	قيم معاملات ارتباط فقرات الذكاء الاجتماعي	50
5-3	قيم معاملات ارتباط فقرات التميز التنظيمي	51
6-3	قيم معاملات الثبات لأداة الدراسة	52
7-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لتقديرات المعلمين لمستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة في مدينة عمان في لواء الجامعة	55
8-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة لفقرات مجال (التواصل الفعال)	56
9-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة لفقرات مجال (المرونة)	57
10-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة لفقرات مجال (حل المشكلات)	58
11-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى التميز التنظيمي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة في مدينة عمان في لواء الجامعة	59
12-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى التميز التنظيمي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة لفقرات مجال (القيادة الإبداعية)	60
13-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى التميز التنظيمي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة لفقرات مجال (تميز تقديم الخدمة)	61
14-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى التميز التنظيمي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة لفقرات مجال (سياسات المدرسة واستراتيجياتها)	62
15-4	معامل ارتباط بيرسون بين مستوى الذكاء الاجتماعي ومستوى التميز التنظيمي	63

قائمة الملحقات

الصفحة	المحتوى	الرقم
82	الاستبانة بصورة الأولية	1
94	قائمة بإسماء لسادة المحكمين	2
95	الاستبانة بصورة النهائية	3
101	كتاب تسهيل المهمة	2
102	كتاب تسهيل مهمه من وزارة التربية والتعليم	3
103	تسهيل مهمه من مديرية التربية والتعليم/ لواء الجامعة	4

الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة وعلاقته بالتميز التنظيمي

إعداد من وجهة نظري فاذ للمعلمين لعمارين
إشراف: الدكتور علي الطراونة
المص

هفت الدراسة للكف عن درجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة وعلاقته بالتميز التنظيمي من وجهة نظر المعلمين. وتحقيق هدف الدراسة استخدم المنهج الوصفي الارتباطي. وتكونت عينة الدراسة من (368) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة في العاصمة عمان خلال العام الدراسي 2023/2022. تكونت أداة الدراسة من (51) فقرة، حيث تكون لجزء الأول من الأداة المتعلق بالذكاء الاجتماعي من (25) فقرة، فيما تكون لجزء الثاني المتعلق بالتميز التنظيمي من (26) فقرة. أشارت النتائج أن مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة في مدينة عمان في لواء الجامعة من وجهة نظر المعلمين بشكل عام جاء بمستوى (مرتفع). وأظهرت أن مستوى التميز التنظيمي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة في مدينة عمان في لواء الجامعة من وجهة نظر المعلمين جاء بمستوى (مرتفع). وأشارت إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين مستوى الذكاء الاجتماعي ومستوى التميز التنظيمي لدى المدارس الأردنية الخاصة في مدينة عمان في لواء الجامعة. في ضوء النتائج أوصت الدراسة: اعداد برامج تدريبية تهدف إلى تطوير مهارات الذكاء الاجتماعي، وعقد ندوات ودورات حول أهمية اسقطاب وتوطين الكفاءات لتحقيق التميز التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الاجتماعي، التميز التنظيمي، المدارس الأردنية الخاصة، تميز الخدمة

Social Intelligence among Jordanian Private School Principals and its Relationship to Organizational Excellence from Teachers' Point of View

Prepared by: Mai Tawfiq Al Amarin

Supervised by: Dr. Ali Odeh Al-Tarawnah

Abstract

The study aimed to reveal the degree of social intelligence among Jordanian private school principals and its relationship to the organizational excellence from the teachers' point of view. In order to achieve the objective of the study, the descriptive correlational approach was used. The sample of the study consisted of (368) male and female teachers who were selected by using a simple random sampling method in the capital, Amman, during the academic year 2022/2023. The research tool in its initial form consisted of (51) sections, the first part of the tool related to social intelligence consisted of (25) sections, while the second part related to organizational excellence consisted of (26) sections. The results indicated that the level of social intelligence among the principals of the Jordanian private schools in Aljam'ah district, Amman, from the point of view of teachers, was at a (high) level. Moreover, it also indicated that the level of organizational excellence among the principals of Jordanian private schools in Aljam'ah district, Amman, from the point of view of teachers in general, was at a (high) level. The research also indicated that there is a statistically significant positive correlation between the level of social intelligence and the level of organizational excellence among the principals of Jordanian private schools in Aljam'ah district, Amman.

In view of the findings, the study recommended: Preparing training programs which aimed to develop social intelligence skills. In addition, holding seminars and courses about the importance of attracting and settling competencies to achieve the organizational excellence.

Keywords: Social Intelligence, Organizational Excellence, Jordanian Private Schools, Service Excellence.

الفصل الأول خلفية الدراسة وأهميتها

المقدمة

تعد الإدارة المدرسية التشكيل الإداري الأصغر في النظام التعليمي، ولها دور كبير في تيسير العملية التربوية داخل المدرسة، والإدارة المدرسية الواعية تهدف إلى تحسين العملية التعليمية والارتقاء بمستوى الأداء من خلال تبصير العاملين في المدرسة بمسئولياتهم وتوجيههم التوجيه السليم.

فالمدرسة تعد من أهم المؤسسات التربوية والاجتماعية، فيقع على عاتقها تربية الأجيال وإعدادها أخلاقياً وعقلياً، فهي تخفظ تراث الأمة وصون فكرها وعقيدها، والمجتمع ينظر إلى العاملين في المدرسة بعين الاحترام والتقدير، فهم الأقدر على الإصلاح والتغيير والتوجيه، لأن العقول المفكرة هي التي تحرك المجتمع وكان من لضروري الاهتمام بالمدرسة والسعي إلى تطويرها وتحسينها (دواني، 2017).

والإدارة المدرسية تعد المرتكز الأساسي التي يعتمد عليه تقدم المدرسة، وبغيرها يصعب تحقيق أي تحقيق أي تغيير فعال، أو إصلاح حقيقي في هذه المؤسسة، فالإدارة المدرسية تتعامل مع أفراد مختلفي مختلفي المستويات متعددي الاتجاهات، وهذا يتطلب منها القدرة على التعامل، بنظرة عن اختلاف اختلاف هؤلاء الأفراد مع ضرورة تنسيق جهودهم من أجل بلوغ الغايات المرسومة. ومن هذا المنطلق المنطلق احتل الدور الاجتماعي لمدير المدرسة مكاناً رئيساً ضمن أدواره المتعددة، حيث أصبح من المسلم من المسلم به أن المديرين الأقوياء عادة ما يكونوا اجتماعيين، وقادة في فس الوقت (أبو صطفى، 2022).

(2022).

ينبغي على أي فرد يتطلع إلى شغل وظيفة إدارية في الإدارة المدرسية بشكل خاص، أن يمتلك الذكاء الإجتماعي، ويتمثل الذكاء الإجتماعي في إمكانية الفرد على إقناع من حوله والتكيف معهم ويتمثل في التخطيط للوصول إلى أهداف الفرد الذاتية، ويعد كُي وسيلة من وسائل الحياة يمكن استخدامها بلطرق الإيجابية ويمكن أن تستغل بلطرق لسلبية (العجمي، 2020).

وباعتبار أن المدرسة عبارة عن مجتمع تعليمي تظهر فيه أنواع مختلفة من الموقف ويتم فيه تنشيط أشكال مختلفة من التفاعل، توجد فيها أشكال مختلفة من العلاقات بين أعضاءها، وتهدف إلى تزويد لطلبة بالخبرة والمهارات والقيم الاجتماعية، وبالتالي تسهم في تكوين لشخصية لطبيعية (العلي، 2016).

لذا يرتبط نجاح المدرسة في تحقيق رسالتها وأهدافها مرتبط بالكيفية التي يدير بها مدير المدرسة مدرسته وبالأسلوب القليلي التي يمارسه، وبصفات القيادة الناجحة التي تتمثل في شخصيته وقدرته على توظيف إمكاناته نحو العمل البناء من أجل علاقات إنسانية إيجابية مع المدرسية، وتحسين ظروف العمل لهم، وحفزهم على العطاء المستمر، ولعل من أبرز تلك لصفات القيادة الوجب توافرها لى مدير المدرسة امتلاكه لمجموعة من الذكاءات، ومنها؛ الذكاء الإجتماعي (هـالله، 2016).

ويتميز الذكاء الإجتماعي بالعديد من لخصائص التي يجب على المدير امتلاكها وتكمن أهميته في العلاقة الاجتماعية الفعالة والمتبادلة بين المدير والمعلمين وكل من يشارك في العملية التعليمية. وللذكاء الإجتماعي تأثير إيجابي كبير على مبلئ النجاح الفردي، والتقدم والفاعلية في الحياة الاجتماعية وفي تفاعله مع البيئة (الجعافرة، 2017).

ويطور الذكاء الإجتماعي جانبا مهما من جوانب الشخصية من حيث صلته بقدرة الفرد على التفاعل مع الآخرين وتكوين علاقات اجتماعية ناجحة، تبرز أهمية دراسة الذكاء الإجتماعي لأنه يمثل قدرة معرفية مهمة للفرد والتفاعل مع الأفراد الآخرين، والتفاعل البشري بشكل عام، وخاصة في مجال التعليم، فهو يعد أمر ضروري فكلما كان المدير اجتماعيا كان عمله أفضل (الخرزاعلة والعمري، 2021).

ويوجد ارتباط بين الذكاء الإجتماعي ونجاح القيادة لأنه يزود القائد ببعد مفاهيمي يستطيع من خلاله تحديد المشكلات ومواجهتها، كما أنه يوفر للفرد حدسا سريعا وفطنة لمواجهة الحزم، المشكلة من هنا هي يجب أن يتمتع المدير بمهارات معرفية واسعة حتى يتمكن من مواكبة الطبيعة البشرية التي يتعامل معها، حيث تحتاج الإدارة غالبا إلى التعامل مع الأشخاص على جميع المستويات، سواء كان ذلك داخل المدرسة، أو على جميع مستويات المجتمع المحلي والمؤسسات والعاملين (الربيعات، 2019).

تؤدي المهارات الفنية والذكاء الإجتماعي أيضا دورا مهما في نجاح القائد في الوظيفة، ويعد الذكاء الاجتماعى أمرا بالغ الأهمية لتحقيق ذلك لأنه يساعد المديرين على تحقيق أعلى مستوى من الأداء الوظيفي في جميع جوانب العمل داخل المنظمة، كما يوفر للقيادة قدرا أكبر من المرونة والوعي بالتغيرات التي تحدث في محيطهم. حساسية درجة الأشجار بين المشاعر، المبلئ والقيم التي تتيح للأفراد لشعور بالرضا والراحة واتخاذ القرارات المدرسية بطريقة أفضل (الطلب، 2012).

أن جوهر هذا النوع من الذكاء الإجتماعي هو المقدرة على التميؤ في الأداء القيادي القيادي للقيادة التنظيميين في تخطيط وجذب والحفاظ على القدرات الاستثنائية التي تتعلق

تتعلق بالتفكير والعمل والتأثير في الأفراد أو فرق العمل على الآخرين بطريقة تمكن تلك تلك المنظمات من اكتساب ميزة تنافسية، بما يحقق الفائدة للمدرسة زيادة فاعليتها، وانطلاقاً وانطلاقاً من ذلك أصبحت المدارس تبذل قصارى جهدها لأن تكون قيادتها متميزة، ويمتلكون ويمتلكون الذكاء لخوض معركة التنافس والتميز (مرزوك ومحمد ومحمد، 2019).

وفي ظل عصر العولمة والانفتاح التي يميز عالم اليوم، أصبح التميز التنظيمي موضع الإهتمام والنقاش الواسع، وذلك لأن عصر المعرفة والمعلومات لم يعد يعترف بعمالة نمطية تحكمها المواصفات الوظيفية التقليدية التي كُتبت سائدة في الهرم البيروقراطي القديم، وإنما تعتمد على العناصر التي تتسم بالتميز وتعدد المعارف وتنوعها كرؤساء ومرؤوسين، حيث إن تحقيق المنظمة لتمييز الأداء يتطلب من لخصائها الابتعاد عن كل ما هو نمطي وروتيني في الأداء والسلوك لدى معظم المنظمات وذلك متبنيها لنظم حيوية وفاعلية (الغامدي، 2018).

ويتمثل التميز التنظيمي بالمدارس في تحقيق مستويات الأداء المتوازن طبقاً لمستويات أداء محددة مسبقاً، وهو يشمل جودة هيئة العاملين، وجودة لطلبة، وكفاءة الموارد، وتفاعل لشراكة مع المجتمع المحلي المحيط بالمدرسة، وتوفر مناهج شاملة، ومن ثم يكون لدى مديري المدرسة كل المعرفة والمهارات والقدرات لضرورية لتحقيق عمل ناجح ومتميز (دواني، 2017).

والتميز في الأداء التنظيمي عبارة عن سلوك يحدث عند استجابة لمهمة معينة سواء فرضها العملاء أم تم القيام بها من تلقاء الذات، ويتوجب استمراريته إلى أن تمتلك المؤسسة قدرة نادرة متميزة وغير القابلة للتقليد من مؤسسات مشابهه تقدم خدمات مختلفة؛ ولتحقيقها ينبغي على المؤسسات أن تبحث عن طرق والوسائل المناسبة التي تحقق لها هذا الهدف (المولى، 2019).

فيما يرى العديد من الباحثين (الريجات، 2019؛ العلي، 2016؛ الأمين، 2013) أن التميز غاية إستراتيجية لا تأتي للمؤسسة إلا من خلال تبني إستراتيجية تسمح لها بمواجهه التحديات والتهديدات والمحفظة على موقعها التنافسي وتطويره، مما يؤدي إلى تحقيق التفوق والنجاح، فالمؤسسات الناجحة هي المؤسسات المتميزة بجودة خدماتها بإبداعاتها وابتكاراتها، كما تستغل فرص الإبداع والتطور التكنولوجي المحيط بالبيئة، ومن أهم العناصر التي تحقق هذا الرهان للمؤسسات هو القيام بإدارة كفاءاتها البشرية القادرة على الإبداع والابتكار وتحقيق التميز.

والتميز التنظيمي هو لطريقة التي تحقق بها المؤسسات التعليمية أداءً عالياً من خلال الاستثمار في القدرات الداخلية وهي: التوازن البشري والملي والتكنولوجي بين الرضا عن المجتمع ككل لتحقيق النتائج المرجوة والتي قد تؤدي إلى أعلى مستوى من التميز على المستويين المحلي والعالمي والقدرة على المنافسة (مسيل، 2017).

ومن هنا جاءت هذه الدراسة للتعرف على الذكاء الإجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة وعلاقته بالتميز التنظيمي من وجهة نظر المعلمين.

مشكلة الدراسة

تعد الإدارة المدرسية اللبنة الأساسية التي من خلالها تحقق الأهداف المخطط لها، فالمدير هو المسؤول عن تفويض سلطة، واتخاذ القرارات، والمحرك لجميع عناصر البيئة المدرسية وفعاليتها سلوكياتها التربوية، فهو الذي يمتلك زمام الأمور كلها في المدرسة، ونتيجةً للتحديات التي يشهدها العالم اليوم، ما يحتم توظيف أفكار جديدة وتبني فلسفة إدارية تساعدها على تحطّي لصعوبات، وإحداث تطوير في الأداء تمكنها من البقاء وجعلها منسجمة متناغمة مع العوامل الخارجية.

كما أن الذكاء الاجتماعي يحتوي على مجموعة من المكونات الأصلية في الإنسان مثل الذكاء القوي، وثقافة العاملين في المؤسسة، وعوامل يمارسها المدير مثل التنظيم والتسيق وتوليد الرغبة في التغيير والتميز، وتوفير المناخ المناسب للعمل، والتحفيز على الإنجاز.

ومن خلال عمل الباحثة في إحدى المدارس الأردنية الخاصة في محافظة العاصمة عمان، شعرت بأن هناك حالة انخفاض في مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الخاصة؛ وقد يكون له الأثر في تدني مستوى التميز التنظيمي لتلك المدارس. وقد أوصت من الدراسات كدراسة لجعافرة (2017) التي أظهرت أن مستوى الذكاء الاجتماعي كان متوسطاً. ودراسة أبو فروة (2017) التي أظهرت أن مدير المدرسة التي يمتلك شخصية قيادية وذكاء اجتماعياً وأسلوباً إدارياً ناجحاً ومهارات عملية وفكرية يمكن أن يقود المدرسة إلى المزيد من الرقي والنجاح، ويحقق هذا الانسجام الترابط بين أعضاء الهيئة التدريسية من معلمين وإداريين، ويوجد جو عملياً مريحاً يساعد على العطاء والأداء السليم وتخفيف لضغوطات التي يمكن أن يعاني منها العاملين تحت إدارته ولا سيما المعلمين. ولأنه وحسب وجهة نظر الباحثة ربما يعتبر المدير القائد التي لديه مستوى مرتفع من الذكاء الاجتماعي قادراً على إدارة الموقف في المدرسة بالشكل الصحيح، وبالتالي يكون بعيد عن شعور الإغتراب في وظيفته، وهذا ما أوصت به العديد من الدراسات كدراسة (الشرفات، 2019؛ السالم، 2021).

وفي ضوء ما تقدم، فقد تحددت مشكلة الدراسة في الاستجابة عن مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة وعلاقته بالتميز التنظيمي من وجهة نظر المعلمين.

هدف الدراسة وأسئلتها

هفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة وعلاقته بالتميز التنظيمي من وجهة نظر المعلمين، من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟

السؤال الثاني: ما مستوى التميز التنظيمي في المدارس الأردنية الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟

السؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية بين مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس ومستوى التميز التنظيمي في المدارس الأردنية الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة في العاصمة عمان؟

أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة من الناحيتين: النظرية، والعملية.

أولاً: الناحية النظرية

تبرز أهمية هذه الدراسة من الناحية النظرية؛ من المعلومات التي تم تناولها فيها يتعلق بموضوع: مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة للواء الجامعة في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين. مستوى التميز التنظيمي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة للواء الجامعة في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين.

كما تبرز أهمية الدراسة من الناحية النظرية؛ من كونها مرجعا للذكاء الاجتماعي والتميز التنظيمي من خلال بيان ماهيتهما، وآليات تطبيقهما، والاستفادة منهما في تطوير أداء المؤسسة التعليمية بشكل عام. مما يعد إضافة جديدة للمكتبة العربية.

ثانياً: الناحية العملية

تبرز أهمية هذه الدراسة من الناحية العملية؛ من إمكانية استفادة الباحثين بجعل هذه الدراسة نواة لدراسات أخرى مشابهة. كما تبرز أهمية هذه الدراسة من الناحية العملية مرجع لتحسين الأداء التنظيمي في المدارس، واستفادة مديري المدارس الأردنية الخاصة للتعرف على مدى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة وعلاقته بالتميز التنظيمي من وجهة نظر المعلمين.

صطلحات الدراسة

اشتلت هذه الدراسة على الصطحات الآتية:

الذكاء الاجتماعي: يعرفه (Schirvar, 2013:25) ستشرفر بأنه "القدرة على التعامل والتفاعل

في الموقف الاجتماعية بشكل ملائم مع الأفراد".

ويعرف إجرائياً: مجموعة من القدرات والمهارات المعرفية العضمنة في قدرة مديري المدارس

الأردنية الخاصة في إدراك البيئة الاجتماعية التي ينتمون إليها بطريقة مناسبة في الموقف

الاجتماعية المختلفة وذلك من خلال مقياس الذكاء الاجتماعي التي أعدته الباحثة لهذا الغرض

الغرض والتي يشتمل على المجالات الثلاث: المرونة، وحل المشكلات، والتواصل الفعال.

التميز التنظيمي: "عملية نوعية تشمل جميع قطاعات العمل في منظمة من أجل فهم أفضل لأشطة وعمليات المنظمة، والعمل على حل الأخطاء وتحسين العمليات في المنظمة، وبالتالي دفع المنظمة لئصبح أكثر كفاءة، وأكثر قدرة على المنافسة، والتميز في الأداء" (التقفي، 2019:76).

ويعرف إجرائيا: قدرة المدارس الأردنية الخاصة في مدينة عمان على استثمار الفرص المتاحة داخليا وخارجيا بهدف تطوير الأهداف التنظيمية والأكاديمية في المدارس الخاصة إلى أفضل مستويات، وسوف يتم قياسه من خلال الاستبانة التي أعدتها الباحثة لهذا الغرض. ويشتمل على المجالات الآتية: القيادة الإبداعية، وسياسة المدرسة واستراتيجياتها، تميز تقديم الخدمة.

حدود الدراسة

أهصرت الدراسة الحالية على الحدود الآتية:

- الحدود البشرية: أهصرت هذه الدراسة على مديري ومعلمي المدارس الخاصة.
- الحدود المكانية: طبقت هذه الدراسة في المدارس الأردنية الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء لجامعة في العاصمة عمان.
- الحدود الزمانية: طبقت الدراسة الحالية خلال الفصل الدراسي الثاني 2023/2022.
- الحدود الموضوعية: تقصر هذه الدراسة على الذكاء الاجتماعي والتميز التنظيمي.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

يضمن هذا الفصل عرضاً للأدب النظري ذي صلة بأهداف الدراسة الحالية ومتغيراتها، والدراسات السابقة ذات صلة بالموضوع، وفيما يأتي عرض تلك.

أولاً: الأدب النظري

ويشتمل الأدب النظري على ما يأتي:

الذكاء الاجتماعي

الذكاء الاجتماعي هو مفهوم يشير إلى القدرة على فهم وتفسير المشاعر والموقف الاجتماعية للآخرين، والتفاعل والتعامل معهم بشكل فعال وملائم. يتعلق الذكاء الاجتماعي بالمهارات والقدرات التي تساعدنا على التفاعل الاجتماعي بنجاح، مثل فهم التعبيرات الوجهية والملامح غير اللفظية، والتعرف على المشاعر والموقف الاجتماعية للآخرين، وتقدير الثقافات المختلفة، وتطوير العلاقات الإيجابية وحل النزاعات.

يعد الذكاء الاجتماعي فناً قائماً بذاته، فهو مرتبط بالأمور الاجتماعية والتجارب الحياتية التي يعيشها الفرد من خلال تجاربه في الحياة، فلا يشترط أن يكون الفرد على درجة عالية من الذكاء العلمي ويكون بذات الوقت على درجة عالية من الذكاء الاجتماعي، وبناء على هذا النوع من الذكاء قُضِحَ قدرة الفرد على فهم وإدراك وملاحظة مشاعر الآخرين وحالاتهم العقلية واحتياجاتهم (الجعافرة، 2017).

تهتم الدراسات بالذكاء الاجتماعي لأنه يؤثر على علاقات الفرد مع الآخرين وتفاعله مع بيئته، بدأ ثورندليك دراسة الذكاء الاجتماعي عندما اقترح تصنيفاً ثلاثياً للذكاء الميكانيكي والذكاء الاجتماعي

الاجتماعي المجرد، حيث يشير الذكاء الميكانيكي إلى مهارات التعامل مع الأدوات والمعدات، أي تضمن
يضمن الذكاء المجرد لسلوك النظري ومعالجة الرموز والأفعال والأشكال قدرة؛ يشير الذكاء الاجتماعي
الاجتماعي إلى التفاعل النكي مع الآخرين (Albrecht, 2008).

ويرتبط الذكاء الاجتماعي بشكل أساسي بالقدرة على فهم الآخرين، وكيفية التعاون معهم، والقدرة
على معرفة نواياهم وأهدافهم ومشاعرهم والتمييز بينها، إضافة إلى الحساسية لتعبيرات الوجه ولصوت
والإيماءات، بطريقة إجرائية؛ من خلال التفاعل والاندماج معهم، إضافة إلى وجود أنماط من التواصل
اللغوي والانتباه الدقيق لردود أفعال الآخرين (راضي، 2017).

تكمن أهمية الذكاء الاجتماعي إلى أن الفرد لا يتجزأ من المجتمع وهو بحاجة إلى العيش في وسط
محيط اجتماعي، مما يفرض عليه إقامة علاقات اجتماعية، ويتفاعل مع الآخرين بشكل إيجابي يعود
بالنفع عليه وعلى الآخرين ويطور مهاراته الاجتماعية التي تساعده على التفاعل الاجتماعي مع
محيطه المجتمعي التي يعيش فيه (الكايد، 2008).

كما انه يمثل منطلقاً لنجاح الأفراد في حياتهم الاجتماعية واستثمار جميع امكانياتهم، ويعد الذكاء
الاجتماعي مؤشر واضح على مدى نجاح الفرد، ومحفز لطاقت الأفراد الإبداعية التي تعود على المنظمة
والفرد نفسه بالنفع والفائدة (اليتيم، 2016).

وتظهر لنا أهمية الذكاء الاجتماعي ودوره الإيجابي أيضا في التحكم بالانفعالات وتسييرها
وتهذيبها، ما يؤثر في ضبط النفس والانفعالات، ويساعد في تحويل هذه الانفعالات لسلبية من كره وغبض
كره وغبض واحتقار وتديير مؤامرات إلى الانفعالات الإيجابية من تقديم المساعدة للآخرين واحترامهم
واحترامهم ولصدق معهم فهو يعد ضرورة للكبير والصغير وللنكر والأنثى على حد سواء؛ فبدون الذكاء

الذكاء الاجتماعي يواجه الفرد شتى لصعوبات في حياته لشخصية والاجتماعية وكذا في علاقته مع مع الآخرين (الدسوقي، 2008).

كما تظهر أهميته أيضا في ارتباطه بمتغيرات ومهارات اجتماعية مثل الكفاية الاجتماعية والتي تعتبر من أهم العوامل التي تؤدي إلى النجاح الاجتماعي والتكيف لسليم مع أفراد المجتمع وتدل على التوافق الذي يعتبر أساس لمحة النفسية للفرد، حيث إن الفرد في طفولته تنمو لديه القدرة على إنشاء العلاقات الاجتماعية مع الآخرين تدريجيا، فهو يكتب الأساليب لسلوكية. والاجتماعية والقيم والمعايير المختلفة، ويتعلم الأدوار الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي مع الرفاق والمشاركة في المسؤوليات الاجتماعية، ويتقبل التغيير الاجتماعي، كما ينمي الذكاء الاجتماعي المهارات الاجتماعية التي تحقق له التوافق الاجتماعي، والمكانة الاجتماعية المناسبة، فيزداد نشاطه الاجتماعي، ويتحمل المسؤولية الاجتماعية (عمر وللصوي، 2018).

ورأى ثورنديك (Thorndike) صلب نظرية العوامل المتعددة أن الذكاء يتكون من مجموعة من العوامل أو القدرات المتعددة، وللقيام بعملية عقلية ما لا بد من تضفر ووجود عدد من القدرات التي تعمل مشتركة فيما بينها على اعتبار أن هناك ارتباطاً بين كل عملية وأخرى، ويرى أن العمليات العقلية هي نتاج لعمل للجهاز العصبي المعقد التي يؤدي وظيفته على نحو كلي ومتنوع بحيث يصعب وصفه على أنه مجرد امتزاج مقانير معينة من عامل عام وعوامل نوعية.

ويوضح غارنر في نظريته حول الذكاءات المتعددة (Multiple Intelligence)، يمتلك البشر البشر أنواعا مختلفة من الذكاء عن بعضهم البعض، بما في ذلك الذكاء اللغوي والذكاء المنطقي والذكاء لحيي والذكاء لحيي والذكاء الذاتي والذكاء لصوتي والذكاء المكاني والذكاء لحيوي والاجتماعي؛

الاجتماعي؛ فالذكاء هو مجموعة من المهارات اللازمة للتفاعل مع الآخرين بنجاح (الكيلاي والمقوسي، والمقوسي، 2019).

ويعد فهم الذكاء الاجتماعي على أنه واحد من مجموعة من القدرات المترابطة. الذكاء البشري ليس سمة واحدة، والذكاء الاجتماعي لا يقل أهمية عن الذكاء العلمي. على النقيض من ذلك، فإن المجال التي يتم فيه البحث عن الذكاء الاجتماعي واسع جدا، ويشمل حياة الاجتماعية العامة والخاصة. يعد الذكاء الاجتماعي جانبا مهما من جولب لخصية لأنه يتعلق بقدرة الفرد على التوافق مع الآخرين وتكوين علاقات اجتماعية ناجحة، وتكمن أهمية دراسة الذكاء الاجتماعي في أن العديد من الطلبة المتفوقين، على الرغم من ذكائهم وذكائهم العالي، غير قادرين على تكوين علاقات مع المعلمين أو الزملاء (عبيدات وأبو السמיד، 2005).

يشير مفهوم الذكاء إلى قدرة الشخص على حل المشكلات الفكرية التي يواجهها، والتكيف مع الموقف الجديدة أو التفكير المجرد والاستفادة من التجربة. ويعرفه القلاي (2016) بأنه: القدرة على فهم دوافع ورغبات الآخرين والقدرة على العمل معهم والتأثير فيهم. فيما يعرفه علر وللصي (2018) بأنه: القدرة على إدراك أمزجه الآخرين ومقاصدهم ودوافعهم ومشاعرهم والتمييز بينها وضم هذه الحساسية للتعبيرات الوجهية ولصوت والإيماءات.

كما أنه مرتبط بشكل أساسي بالقدرة على فهم الدوافع النفسية للأفراد في الموقف لحياتية المختلفة المختلفة وأن هذا الفهم يعتمد اعتمادا أساسيا على المعرفة وعلى الدوافع النفسية للأفراد من خلال المعلومات المتاحة للفرد، والذكاء الاجتماعي مرتبط بشكل أساسي بالتشئة الاجتماعية، وبهذا فإن هذا الذكاء يتركز بشكل أساسي على نمو حجم الدماغ للإنسان، فمن خلال هذا الدماغ يمكن استخدامه استخدامه بكثير من ظروف الاجتماعية العسفة بالتعقيد، فالتعشيش مع الآخرين ومع بعضنا يحتاج إلى

يحتاج إلى الذكاء الاجتماعي، كما أن هناك فترتين لنمو الدماغ الإنساني، والمرتبطة بشكل أساسي بنظرية الذكاء الاجتماعي، الفترة الأولى تتمثل قبل ما يقرب مليوني عام عندما كان الدماغ ينمو بحوالي 50%، إذ انقل حجمه ما يقرب 450 سم إلى أن وصل حجمه 1.000 سم، وهذا قبل حوالي حوالي ما يقرب 1.8 مليون عام، كما أن هذه الفرضية تعتمد بشكل أساسي على تعظم حجم المخ إذ إنه ومع تطور المخ بادر الإنسان إلى العيش مع مجموعات معقدة وكبيرة، الأمر الذي يتطلب مساحة مساحة أكبر للمخ الأجل القيام بهذا التعامل، أما الفترة الثانية فتعظم حجم الدماغ لأن وصل ما وصل وصل إليه في الفترة الحديثة ويخضع التاريخيين حدوث هذه الفترة بحدود ستمائة (600) وحتى مئتان مئتان (200) عامضت، إذ يصير العلماء بأن الذكاء الاجتماعي العمل الأساسي بتعظم حجم الدماغ، الدماغ، إذ يعتبر هذا الذكاء الأساس بإدارة الكثير من التعقيدات الناتجة عن العلاقات الاجتماعية ما ما بين الآخرين (Hartjen, 2010) .

عناصر الذكاء الاجتماعي

يشتمل الذكاء الاجتماعي على مجموعة من العناصر، منها ما ذكره غباري وأبو شعيرة (2010):

1. التحليل الاجتماعي: القدرة على اكتشاف مشاعر الآخرين ومعرفة اهتماماتهم ودوافعهم لمعرفة

الأشخاص، وكيف يشعرون بهم.

2. حلول التفاوضية: وهي مهارة الوسيط التي يستطيع منع وقوع النزاعات أو إيجاد الحلول

للنزاعات التي تشب بالفعل، هؤلاء الوسطاء الذين يملكون هذه القدرة ينجحون في قضايا التحكم،

والتوسط في النزاعات.

3. العلاقات الشخصية: أن موهبة جس الناس هي موهبة تطف والتواصل، وهذا يسهل القدرة على

المواجهة، أو التعرف على مشاعر الآخرين واهتماماتهم بصورة مناسبة.

4. تنظيم المجموعات: وتستلزم المهارة اللازنة للقائد، أن يبدأ بتنسيق جهود مجموعة مشتركة من

الأفراد، وهذه القدرة التي يمتلكها منتج الأعمال المسرحية، والعسكريين ورؤساء المنظمات

والوحدات.

يضيف النواصرة (2016) إلى تلك؛ الوعي الذاتي، والدفاع عن النفس، وتحديد الأهداف، والقدرة

التنافسية الاجتماعية، والقدرة على إدراك أفكار ومشاعر الآخرين من خلال التواصل غير اللفظي،

والقدرة على حل المشكلات الاجتماعية، والقدرة على تذكر الأسماء والوجوه.

نظريات الذكاء الاجتماعي

من أبرز النظريات حول الذكاء واتجاه تطوره، ويعتقد البعض أن الذكاء هو قدرة ذهنية واحدة تتمثل

في عمل يفسر جميع الأنشطة الذهنية للفرد، ويعتقد البعض أن هناك أكثر من نوع واحد من الذكاء، ومن

أبرزها:

1. نظرية كاتيل (Cattells) يشير كاتيل إلى نوعين من الذكاء أولاً: الذكاء لسائل التي لا يرتبط

يرتبط ويقاس باختبارات الإدراك والتقدير والفهم والاستبدال، وكلها ترتبط ارتباطاً ضعيفاً

بالخبرات المخزنة بالذاكرة، ولاحظ كاتيل أن الذكاء لسائل ينطوي على خصص تؤدي إلى إدراك

إلى إدراك العلاقات المعقدة في البيئات الجديدة، ومن أبرز لخصص للقدرة لسائلة أنها تصل

أنها تصل إلى أقصى نموها في سن (14-15) سنة ثم تضلم تدريجياً ابتداء من سن (22)

(22) والتوزيع التكراري للدرجات أوسع حيث تنتج لحرافاً معيارياً يتراوح بين (24) (25)،

(25)، وتتأثر القدرات بالعوامل الوراثية لأنها ترتكز في الأساس على العوامل البيولوجية

والفسيولوجية. وثانياً: الذكاء المتبلور أو القدرة العامة المتبلورة عن طريق المهارات العددية العددية واللغوية والمعلومات المكانية واستخدام المترادفات، ومن أبرز الخصص للقدرات للقدرات المتبلورة أنها تستمر في النمو حتى سن (18) سنة معتمد على خبرات الفرد الثقافية، الثقافية، ثم تبدأ في الانحدار في سن متأخرة عن القدرة السائلة ولكن بمعدل أقل، وتمثل العوامل العوامل البيئية والخبرات التي يمارسها الفرد الدور الأكبر في تشكيل لسلوك المرتبط بالذكاء بالذكاء المتبلور، ويتوقف التبليغ في مستوى هذه القدرات على الخبرات ويحدث التذبذب بصورة بصورة حادة تبعاً لكم هذه الخبرات ونوعها (قطامي، 2009).

2. نظرية جارنر للذكاء المتعدد: وتعرف بأنها؛ " قدرة فطرية عامة أو عمل يؤثر في جميع أنواع أنواع النشاط العقلي " (قطامي، 2009:45). وظهرت حديثاً كنقد لما يسمى بالاختبارات وهي وهي نظرية الذكاء المتعدد، (Theory of multiple Intelligence) (جارنر 1983, Gardner)) بأن مفهوم الذكاء مرتبط بالثقافة ومفاهيم الثقافة الإنسانية ولا يركز على النتائج الخاصة بالتحقيق العملي لدرجات الاختبار وركز على دراسة الذكاء في في إطار الثقافة التي يعيش فيها الفرد وعدم الإكتفاء بالقلم والورقة وابتكار أدوات جديدة للتقييم لبيت مألوفة سابقاً وهو الهدف الرئيسي من مشروعات جارنر العملاقة، وتؤيد نظرية نظرية الذكاءات المتعددة دور كل من الوراثة والبيئة ولكنها أضفت دور الثقافة التي يعيش فيها الفرد، وأوضح أن الناس يمتلكون سبعة نماذج مفصلة للتحليل والتي يكرر منها سبعة الذكاء اللغوي كما في لشعر، والذكاء المنطقي الرياضي كما هو الحال في العالم، والذكاء الفراغي الفراغي (المكاني) كما عند النحات أو لطيار والذكاء الموسيقي كما عند الملحن، والذكاء الجسمي الجسمي لحركي كما عند الرقص، والذكاء لشخصي لخارجي كما هو الحال عندما تتعلم مع

تتعلم مع الآخرين أو تنظيم لمضوية جماعة ما، والذكاء القضي الداخلي كروية لشخص لنفسه أو لشخص لنفسه أو لذاته وقدرته على التأمل الذاتي (عبيدات وأبو لسميد، 2005).

وجاءت معظم بحوث الذكاء لتتنظر إلى الذكاء على أنه يجب أن يفسر من المنظور البيولوجي أو أنه كيان يتضمن جس الإمكانات الموجودة في المخ ويمكن قياسها، أما نظرية الذكاءات المتعددة فيتم فيها مراعاة السياق الثقافي والتداخل في الثقافات وتأثيرها على الذكاء ومراعاة السياق التي يعيشه الفرد والقيم السائدة في المحيط وقام جارنر بعدة مشاريع من أجل عمل مناهج للأطفال أو تقييمهم وكان هناك انعكاس لرؤية واحدة وهي تصميم البروبايلات المميزة لذكاء لطفل، وتوصل إلى أنه لا يمكن قياس الذكاء بشكل مجرد دون إنشاء بيئة جديدة تضمن الأماكن الفضلة لى لطفل بدلاً عن الفصول التقليدية إذ تتوفر الميول لى الأطفال ليتم استخراج الأفكار منهم وعندها يمكن أن تكون هناك معاني جديدة للتقييم الأطفال بشكل سلس وهذا يكون معنى لعملية التقييم، ويمكن أن تقدم الذكاءات المتعددة بروفييل للأطفال أو الكبار كل نما بدرجة مختلفة، ولكنها تعمل معاً لتدعيم التفكير والسلوك الفعالين. وهذه الذكاءات لا تعمل منعزلة عن بعضها البعض ولا تنمو بمعدل متماثل فكلنا يعلم أن الأطفال والكبار موهوبون في مجال أو مجالين ولكنهم غير موفقين في مجالات أخرى (طاحون، 2009).

3. نظرية سبيرمان (Sperman): المعروفة بنظرية العاملين تعد الخطوة الأولى التي انبثقت منها منها جميع النظريات العملية التي تهدف إلى تفسير الذكاء وقدراته العقلية المختلفة والتي تعتمد في جوهرها على لخواص الرئيسية لمعاملات ارتباط الاختبارات العقلية المعرفية. وتهدف إلى تفسير النتائج العلمية للقياس العقلي والمعرفي، وتلخص في عاملين رئيسيين أولهما أولهما عام ويمثل القدر المشترك بين أي نشاط عقلي معرفي والنواحي الأخرى لذلك النشاط المعرفي،

النشاط المعرفي، وثانيهما خاص وهو التي يقص بنوع واحد من أنواع النشاط العقلي. فهو جزئياً فهو جزئياً يكون مشتركاً مع العامل العام وجزئياً يكون مستقلاً عنه، والارتباط في جوهره يدل يدل على التغير الاقتراني القائم بين درجات اختبار ما، ودرجات اختبار آخر، فهو يدل على التداخل القائم بين الاختبارين ويفسر العامل الارتباطات القائمة بين لظواهر المختلفة وخاصة الاختبارات العقلية، أي أن العامل هو التفسير الإحصائي لتجمعات الارتباطية والقدرة والقدرة هي التفسير العقلي للعامل ويؤكد سبيرمان أهمية العامل في الكف عن الأسباب الرئيسية الرئيسية للنشاط العقلي المعرفي، حيث تبدأ نظرية العاملين بمعاملات الارتباط وتنتهي إلى تحليل تحليل أي نشاط عقلي معرفي إلى عاملين أولهما عاما مشتركا بين هذا النشاط وبين جميع نواحي نواحي النشاط العقلي الأخرى، وثانيهما خاص يميز هذا النشاط تمييزاً تاماً عن النواحي الأخرى الأخرى وبذلك تقرر هذه النظرية أن أي درجة في أي اختبار تطل إلى جزئين عام وخاص (نوفل، نوفل، 2007).

4. نظرية ثيرستون (Thurston) وتلا ذلك ثيرستون باتجاه معارض تماما لما نلنى به سبيرمان حول طبيعة الذكاء. بنظريته المعروفة باسم نظرية العوامل المتعددة فاعتقد بوجود عدد من العوامل أطلق عليها القدرات العقلية الأولية، التي يمكن الكف عنها باختبارات الذكاء وهذه القدرات هي: الاستيعاب اللفظي، ولطاقة اللغوية، والقدرة العددية، والعلاقات الفراغية، والذاكرة، والإدراك والاستدلال وأن لسلوك الذكي يعد نتيجة لهذه القدرات العقلية الأولية التي تتشكل منها بوظيفة عقلية معينة، وتمتت فروض نظرية العوامل المتعددة لثيرستون في الآتي:

1. يتكون النشاط العقلي من مجموعة متميزة من العوامل المتعددة يتشكل منها بنوع.

2. أنه ليس هناك ما يسمى بالعامل العام على النحو التي نلنى به سبيرمان.

3. أن الوزن النسبي لإسهام هذه العوامل المتعددة وفي التباين للنشاط العقلي المعرفي متقارب وعلى الدرجة نفسها من الأهمية.

4. إن الارتباطات البيئية بين العوامل المتعددة للنشاط العقلي لا تفسر بضرورة وجود العمل العام (ولم يوضح تيرستون ما يفسر هذه الارتباطات).

5. أن الشعبات العاملة للعوامل الناتجة تشير إلى تمايزها كقدرات عقلية متعددة أكثر مما تشير إلى انتظامها معاً في العامل العام (أبو حماد، 2007).

أما فيما يتعلق بأبعاد الذكاء الاجتماعي فقد حدد مارلو المشار إليه في حسين (2005) خمسة

أبعاد للذكاء الاجتماعي، تمثلت في الآتي:

- الإهتمام الاجتماعي: ويشير إلى مستوى ميول واهتمامات الشخص في أي مجموعة بشرية.
- المهارات الاجتماعية: وتشير إلى قدرة الفرد على استخدام مهارات التفاعل الاجتماعي الكفاء مع الآخرين.
- مهارات التلطف: وتشير إلى فهم أفكار ومشاعر الآخرين، والتلطف معهم.
- اللق الاجتماعي: ويشير إلى مستوى قلق الفرد وخبرته في مخلف الموقف الاجتماعية.
- المشاعر الوجدانية: وتشير إلى قدرة الشخص على الإدراك، أو التنبؤ بردود افعال الآخرين على سلوكه نحوهم.

ومن خصص الذكاء الاجتماعي كما ذكرها نوفل (2007): معالجة مشكلات الآخرين والتفاعل معهم

معهم ببراعة، وتكوين صداقات مع الآخرين بسهولة، والدافعية والإهتمام بمواجهة المشكلات التي

يعاني منها الآخرون ومحاولة حلها، والتلطف مع الآخرين والإهتمام بهم والتعامل معهم، وللوصول

للوصول على تأييد وموافقة أعضاء لجماعة على سلوكهم داخلها دائماً، واللعب في مباريات جماعية،

جماعية، الاضمام إلى النولي أو اللجان، أو المنظمات أو المؤسسات المختلفة، والتمتع بتوجيه الإرشاد الإرشاد والصح للآخرين، والتمتع بالعمل الجماعي كفريق، والتعلم التعاوني، والقدرة على قيادة الآخرين بفاعلية وبكل قوة، ومساعدة نوي الاحتياجات الخاصة.

ويشير مارلو (1985) Marlowe المشار إليه في غبلي وأبو شعيرة (2010) إلى أن الذكاء

الاجتماعي عبارة عن مكونين:

أولاً: الأداء الاجتماعي (Social Performance): وهو السلوك الفعلي في الموقف الاجتماعية،

التي يقوم على المنفعة المتبادلة.

ثانياً: الكفاءة الاجتماعية (Social Competence): وهي القدرة الخاصة للفرد على التعامل

مع الآخرين بطريقة ملائمة، أي القدرة على التصرف بشكل فعال اجتماعياً، ويوضح مارلو أن

للكفاءة الاجتماعية، ثلاثة مكونات، وهي:

• الإهتمام الاجتماعي: ويتناول الدافع التي يوجه لسلوك للهدف، ويكس اهتمام للفرد بالهدف،

واهتمام الناس به.

• الفعالية الذاتية الاجتماعية: وهو لشعور بالثقة، وتحقيق النجاح في التفاعل الاجتماعي.

• المهارات الاجتماعية: وتتكون من عنصرين، هما: المهارات السلوكية، والمهارات المعرفية.

وقدم مارلو (1985) Marlowe المشار إليه في غبلي وأبو شعيرة (2010) تصورا حول الذكاء

الاجتماعي وتوصل إلى أنه يتكون من خمسة مكونات، هي:

1. الاتجاه الاجتماعي: ويعنى مستوى ميل الفرد واهتمامه بالآخرين، وفعاليتة الذاتية.

2. المهارات الاجتماعية: تشير إلى الأفعال لسلوكية الملاحظة التي تؤدي إلى التفاعل الاجتماعي.

3. مهارات التعطف: أي الدرجة التي يستثار الفرد انفعاليا عندما يرى الآخرين في وضع غير سار

أو في مشكلة ما، وهي بذلك تساعد الفرد على فهم مشاعر وأفكار الآخرين

4. المهارات الانفعالية: وتشير إلى التعبير الانفعالي والحساسية المفوطة لانفعالات الآخرين.

5. القلق الاجتماعي: وهذا العمل تم التوصل إليه مؤخراً وهو على علاقة عكسية مع الفعالية

الذاتية، ويتشمل في ضعف الثقة بالفس، وعدم الارتياح في حالة وجود الآخرين.

ويؤى جروان (2012) أن الذكاء الاجتماعي هو القدرة على التعامل مع الآخرين، وأنه يمكن تحليل

مظاهر التعامل مع الآخرين إلى عدة قدرات تعبر كل منها عن مظهر بسيط من مظاهر الذكاء الاجتماعي

كما يلي:

1. التصرف في الموقف الاجتماعية: وتعني القدرة على حسن التصرف مع الآخرين أو النجاح في

التعامل معهم بكفاءة.

2. تعرف لحالة النفسية للمتكلم وتعني القدرة على فهم الآخرين وتعرف حالتهم النفسية من

أحاديثهم.

3. تذكر الأسماء والوجوه وتعني القدرة على الاحتفاظ بأسماء الأشخاص ولامحهم وتذكرها بدقة

وذلك يدل على شدة الإهتمام بهم.

4. ملاحظة لسلوك الإنسان: وتعني القدرة على ملاحظة سلوكيات الآخرين، والتنبؤ ببعض المظاهر

للسلوكية البسيطة للآخرين.

5. روح الدعابة والمرح: وتعني القدرة على فهم النكتة، والاشتراك مع الآخرين في مرحهم ودعابتهم.

تنمية الذكاء الاجتماعي هي أن الفرد إذا هيئت له بيئة غنية بالمشيرات الاجتماعية فإن هذا يساعد على تنمية تكائه الاجتماعي، وقد بينت الدراسات أن مثل هؤلاء الأفراد يكونوا أدكى من نظرائهم الذين لم تتفتح عيونهم على مثل هذا الثراء، فالبيئة الغنية بالمشيرات تعمل على تفتح وازدهار لطاقة العقلية، وتلك على نقيض البيئة الفقيرة في المشيرات، كما أن العوامل الاجتماعية تلعب دوراً هاماً في النمو العقلي، ونوع المشيرات يغني الذهن، فالأسرة التي توفر لأبنائها عناصر ثقافية وظروف تربوية مناسبة فإنها تساعد على زيادة محتويات أذهانهم، بعكس الأسرة التي تحرم أبنائها التربية لصححة فإنها قد تعوق نموهم الذهبي وتضع محتواه وأن الذات تنمو من خلال التفاعل الاجتماعي، نتيجة وضع الفرد في سلسلة من الأدوار الاجتماعية فإنه يتعلم أن يرى بنفسه الموقف الاجتماعية المختلفة، وفي كل منها يتعلم المعايير الاجتماعية والتوقعات السلوكية (Albrecht, 2008).

هناك عوامل متعددة تسهم في تنمية الذكاء الاجتماعي وهي:

1. التنشئة الاجتماعية تسهم التنشئة الاجتماعية الجيدة في جعل الفرد يشعر بمسؤولياته تجاه نفسه، وتجاه الآخرين، عن طريق تعليمه الأدوار الاجتماعية، والمعايير الاجتماعية التي تحدد له هذه الأدوار، إذ يتعلم كيف يملك سلوكاً اجتماعياً مقبولاً عن طريق علاقاته الاجتماعية (Albrecht, 2008) أما إذا كُنت التنشئة الاجتماعية غير موفقة في إسباب الفرد السلوك الاجتماعي المقبول، فإنها تؤدي إلى سلوك اجتماعي غير سوي، إذ تعمل على تغيير أنماط تفكير الفرد حينما يواجه موقف اجتماعية.

2. التفاعل الاجتماعي يعد التفاعل الاجتماعي اداة لإكساب القيم والعادات والإتجاهات فعن طريقه يتعلم الفرد والجماعة أنماط لسلوك المختلفة التي تنظم علاقاتهم الإجتماعية.
3. المرونة في التعامل: إن المرونة في التعامل مع الآخرين تجعله يميل إلى التغيير والإسناد على الدلائل والبراهين حينما يواجه الموقف الاجتماعية، بهدف أداء مهامه المطلوبة وهذه المرونة في التعامل تسهم في تنمية الذكاء الاجتماعي ويرى ليقين أن العادات التي يكسبها الفرد في حياته اليومية تتغير بتغير الموقف الاجتماعية.
4. التقبل: تحدد نظرة الفرد للآخرين مدى تقبله الإجتماعي لهم عن طريق إقامة العلاقات الاجتماعية وفهم الآخرين والتطلف (الدسوقي، 2008).

مقاييس الذكاء الاجتماعي

- أ. مقياس جامعة واشنطن (1928): اعد هذا المقياس من قبل (موس وهنت وامواك ورد 1928) ويعد أول مقياس وضع للذكاء الاجتماعي في ضوء تصور ثورندليك وقضن سبعة اختيارات فرعية، وهي: اختبار الحكم في الموقف الاجتماعية، واختبار ملاحظة لسلوك الإنساني، واختبار المعلومات الاجتماعية، واختبار تنكر الأسماء الموجودة، واختبار التعرف على لحالة العقلية من خلال الكلمات، واختبار التعرف على لحالة العقلية من خلال تعبيرات الوجه، واختبار تذوق الفكاهة. وتم تطوير الأختبار لاحقاً ليعد منه صيغة قصيرة مكونة من أربعة أجزاء، وهي: التصرف في الموقف الاجتماعية، والتعرف على لحالة النفسية للمتكلم، والحكم على لسلوك الإنساني، وروح الدعابة والمرح (قطامي، 2009).

ب. مقياس جليفورد (Guildford, 1952): تم تطوير هذا الاختبار واعداده من قبل جليفورد وتلاميذه حين قدم نموذجة حول بنية العقل وضمن (30) قدرة مميزة للذكاء الاجتماعي (المحتوى السلوكي) وتعرف هذه الاختبارات باختبار الذكاء الاجتماعي ذات العوامل لت وقيس المعرفة السلوكية، وهي كما يأتي (نوفى، 2007).

- اختبار المجموعات التعبيرية، وقيس عمل معرفة الوحدات السلوكية.

- اختبار الرسم الكاريكاتوري النفس، وقيس عمل معرفة المنظومة السلوكية.

- اختبار الترجمات الاجتماعية، وقيس عمل معرفة التحولات السلوكية.

- اختبار الرسم الكاريكاتوري التنزيي، وقيس عمل معرفة الضمينات السلوكية.

- اختبار لصور النقص وقيس عالم معرفة المنظومة السلوكية.

- اختبار تبديل لصور وقيس عمل معرفة التحولات السلوكية.

ج. مقياس أحمد الغول (1990): أعد هذا المقياس من قبل أحمد الغول ويتضمن ثلاث اختبارات

فرعية هي (جروان، 2012):

- اختبار الموقف السلوكية الاجتماعية.

- اختبار الموقف السلوكية اللفظية.

- اختبار الموقف السلوكية الصورة وينقسم إلى نوعين:

- اختبار الأفعال السلوكية.

- اختبار التعبيرات الانفعالية وهما عبارة عن رسوم كاريكاتورية.

د. مقياس جامعة ترومسو (The University of Tromso, 2001): تم اعداد هذا المقياس

من قبل جامعة TSIS، وهذا المقياس هو من مقياس التقرير الذاتي ويحتوي بصورته الأصلية

الأصلية على (21) فقرة، موزعة في ثلاثة أبعاد تقيس ثلاثة مكونات للذكاء الاجتماعي،

هي: (معالجة المعلومات الاجتماعية، والمهارات الاجتماعية، والإدراك الاجتماعي). وهذا الاختبار هو في حقيقة مقياسا فرديا يسمح بقياس الأبعاد الثلاثة للذكاء الاجتماعي في وقت واحد (طلاحة، 2014).

أهمية الذكاء الاجتماعي في الإدارة المدرسية

أي منظمة من المفترض أن تكون قادرة على تحقيق أهدافها بنجاح وفعالية من غير المرجح أن تكون قادرة على تحقيق هذا النوع من النجاح، خاصة في عالم اليوم حيث المنافسة القوية على الموارد البشرية والمالية المحدودة، وتتجلى فعالية المنظمات والمؤسسات، وخاصة المؤسسات التعليمية، من خلال كفاءة وطاقته موظفيها، ويوضح دور المسؤول التربوي الناجح والقائد التي يمتلك كفاءات مثل الذكاء الاجتماعي والمهارات العالية في التواصل مع الآخرين لتحقيق أهداف الإدارة التربوية (العمرات، 2014). لا تعتمد عملية الإدارة التعليمية على المدير فقط، بل تعتمد أيضا على أعضاء المجموعة الذين يتعلم معهم ودرجة العلاقة الشخصية بينهم. حيث يأتي دور القيادة التنفيذية أمامنا كجزء لبناء الثقة والتواصل التنفيذي الفعال مع المجموعة، يستخدم المدير الفعال مهاراته وخبراته لتنفيذ أساليب إدارة حديثة تتكيف مع طبيعة العمل الإداري من أجل مواكبة لحركة التربية في العملية التعليمية وهناك مربين يرون الحاجة إلى مجموعة أساسية من المهارات مثل العمل مع المعلمين مهارات الاتصال الإداري الفعال لتحقيق الأهداف التعليمية في عمل الإدارة التربوية وتحقيق الهدف المتوقع. كما أن استخدام لغة الجسد بطريقة ذكية من الممكن أن تصل إلى حل إيجابي المشكل التي يواجهها المدراء (الكايد، 2008).

ثانيا: التميز التنظيمي

تعددت المعاني لكلمة امتياز في معاجم اللغة العربية ولكنها تجمع على أن الامتياز هو التفرد والاختلاف عن الآخرين والتفوق عليهم، أما قاموس اوكسفورد فقد عرف الفعل Excel بأنه لطريق اللازم لتحقيق نتائج عالية غير عادية، معتمدة على جوانب اخلاقية مثل العدل والمساواة التميز يعني الابتكار، هو الاتيان بما هو مخلف عن الآخرين المنقسين أو غير المنقسين فهو ينشئ شريحة سوقية من خلال الاستجابة المنفردة لحاجاتها عن طريق الابتكار. كما يعرف بأنه التحلي المنظم عن القديم، وقدرة المنظمة على التوصل إلى ما هو جديد مفهوم التميز بشكل عام يعني التفوق على الاقران والمنقسين، وهم ممن في مستوى الاداء المستهدف نفسه وكما يضيفي صفة العبقرية في الاداء على القلة من المتفوقين والاعلام اللامعة والخالدة كل في حقله ومجاله ووفقا (لمكس ويل المشار إليه فيه كردش، 2016) هو تابع من نجاز البنود لصححة بالطريقة لصححة ومن وجهة نظر لسلمي التميز هو عبارة عن قدرة المنظمة على موائمة وتنسيق مكوناتها وتشغيلها بشكل متكامل ومتربط من أجل الحصول على اعلى مستويات الفاعلية والوصول بذلك إلى مستوى المخرجات التي يلبي حاجات وتوقعات ذوي الشأن (كردش، 2016).

كما يشير إلى القدرة لدى المؤسسات والمنظمات على تحقيق أداء متميز وتفوق في مجالها، وتحقيق النتائج المتفوقة والمستدامة. يتعلّق التميز التنظيمي بتنمية وتطوير ممارسات وإجراءات تعزز الكفاءة والفعالية والابتكار داخل المنظمة، وبناء ثقافة تحفز على التطوير المستمر وتحقيق الأهداف المحددة.

يعد التميز التنظيمي أحد المداخل الإدارية الحديثة، ويهدف إلى تنظيم العمل داخل المنظمة وفقاً وفقاً لأخلاق المنظمة والمعايير والاتجاهات الإيجابية، لذا يجب أن تتمتع القيادة والأفراد بسلوكيات إدارية وفردية مختلفة، على المستوى الوظيفي، ليمتيز الهيكل التنظيمي للأسجة بتحقيق أهدافه وتحسين وتحسين جودة مخرجاته (عماري، 2022).

والمنظمة الناجحة هي التي تكون قادرة على جمع وإدارة واستخدام المعلومات المتاحة في المنظمة لضمان تحقيق الأهداف المرجوة بكفاءة وفعالية. ويعرفه لسعودي (2008) بأنه: " قدرة المنظمات على المساهمة بشكل استراتيجي في تحقيق أهداف المنظمة عبر التفوق في أدائها وحل مشكلاتها ثم تحقيق أهدافها بصورة فعالة تميزها عن باقي المنظمات". فيما يعرفه الطيب (2012) بأنه: يشير إلى جهد مستمر لإنشاء إطار للمعايير والعمليات الداخلية للصمة لإشراك الموظفين وتحفيزهم على تقديم المنتجات والخدمات التي تلبي متطلبات العملاء وتفي بتوقعات العمل. فيما يعرفه عبود (2020: 199): "سعي المؤسسات إلى استثمار الفرص والتخطيط الاستراتيجي الفعال وإيجاد رؤية واضحة للمؤسسة وتوظيف أفضل الممارسات في إنجاز العمل، وتحقيق مستويات أداء متميزة وغير مسبقة". ومن خلال التعريفات السابقة للتميز التنظيمي يمكن القول إن مفهوم التميز التنظيمي هو؛ الوصول إلى الأداء الذي يفوق أداء المؤسسات الأخرى المنافسة، ويحقق تطلعات الإدارة العليا والعاملين في المنظمة.

أصبح يرتبط مفهوم التميز التنظيمي بالعديد بالعديد من العمليات التنظيمية والمفاهيم مثل: إعادة الهيكلة والتغيير والتجويد الشامل والتخطيط الاستراتيجي والتغيير التنظيمي وغير تلك من المفاهيم والعمليات. والتميز التنظيمي يبني على المعلومات والحقق التي صف كل ما يجوي داخل المنظمة وخارجها، والتعامل الواعي مع تلك المعلومات والحقق لاستخراج المؤشرات الدالة على تقدم الأداء في مخف مجالات النشاط وتوقع المشكلات والتنبؤ بالفرص (عبود، 2020).

ويركز التميز التنظيمي على التطوير والتحسين بصفة مستمرة وليس فقط عند مواجهة بعض المشكلات والمشكلات أو العقبات، إذ يعد التطوير المستمر من مقومات التميز التنظيمي إذ يتيح للمنظمة أن تكون تكون مؤهلاً بين المنافسين، وأن يكون لها سبق في تطوير المنتجات والخدمات ونظم الأداء بما يكفل

الأداء بما يكفل لها التفوق في الوصول الأسرع إلى الأسواق وتوفير منافع ومميزات للعملاء لا يجاريها المنافسون (القريوتي، 2009).

وأشار العلي (2016) أن الأهمية الأسمى للتميز التنظيمي تكمن في تحسين آليات حل المشكلات التنظيمية المعقدة ومعالجة الأمراض الفنية التي تعاني منها المؤسسات، بهدف جلب بيئة مناسبة للابتكار والإبداع للعاملين، وإشاعة الثقافة التنظيمية المحفزة بتوظيف المعرفة لسلوكية والعلمية المتاحة، وتطبيق تقنيات التدخل والتجريب بهدف تحسين الأداء وزيادة فاعلية المؤسسات لتمكينها من تحقيق أهدافها وأهداف العاملين فيها، وتحسين نوعية الحياة الوظيفية والمجتمعية والبيئية التي تسهم في بقاء وإنماء المؤسسات وتنشيط دورها في رفع أداء الأفراد والجماعات.

ويرى البرزي (2015) أن منهجية التميز التنظيمي صف بالسمات الرئيسية الآتية:

التحسين والتطوير بشكل مستمر بحيث تكون المنظمة بشكل دائم بين المنافسين، وتطوير وتعزيز العلاقة مع مخف العملاء التنظيميين، واستخدام هذه العلاقات لتعزيز هو الفرصة لتنظيم توقعاتهم وللوصول نقطة لطلاق التفكير الإداري، لأنها تبدأ عند تحديد نتائج تحليل رغبة مستلمي خدمة العملاء، والتقييم الذاتي من خلال مراجعة أوضاع المنظمة بشكل مستمر دون انتظار عمليات التقييم لخارجي، والكف عن أوجه ضعف فيها، وتأثيراتها على الأداء والنتائج المتحققة، وكذلك مصادر القوة ومدى استثمارها والإفادة منها في بناء وتنمية القدرات التنافسية.

تستخدم العديد من المنظمات الدولية والعربية منهج التميز التنظيمي رغبة منها في الاستجابة لمتطلبات العصر، وتستمر في أن تكون حصرية وجيدة في تحقيق الأهداف الآتية (المولى، 2019؛ بو بو سالم، 2017) منها: فهم مبلى وتطبيقات التميز التنظيمي واستخدامها في إدارة المنظمة، وإنشاء ودمج أنظمة لجودة والمعايير الممتازة لجميع العاملين والمفاهيم والمبلى والمؤسسات، ودراسة طرق

طرق تحسين الفرص من خلال التطبيق الناجح، واتباع نتائج التقييم الذاتي وفقاً لمتطلبات معايير التميز المتميز المعترف بها، والتأكد من أن المنظمة يمكنها تحقيق العملاء والعاملين من خلال الأداء الممتاز الممتاز والتحسين المستمر، وتقديم إشارة إلى جميع أقسام المنظمة في التميز.

ويشير العميان (2018) إلى أن التميز التنظيمي في المنظمات له مجموعة من

الأبعاد، ومن أبرزها:

1. القيادة وتؤثر على التميز من خلال علاقات العمل الفعالة والتفكير المتجدد، وشجيع المنافسة، وتبني الاستراتيجيات المفتوحة، واتباع أنظمة اللامركزية، وإنشاء أنظمة لحوافز التي تدفع التميز في العمل.

2. تمييز المرؤوسين يشير جالوي ولشرمان (2021) إلى أن أهمية التميز التنظيمي يمكن أن تتجلى في العديد من القضايا، لا سيما في مجال الموارد البشرية. تحتاج المنظمات أيضاً إلى التطوير المستمر لأعضائها حتى يتمكنوا من المساعدة في جعل المنظمة أكثر تميزاً من حيث الأداء، مقارنة بالمنظمات المنافسة وأخيراً، تحتاج المنظمات إلى المهارات التي يحتاجها صناع القرار وأهميتها في تحقيق الإبداع والتميز التنظيمي.

3. الإستراتيجية وتحديداً فيما يتعلق بالقرارات الإستراتيجية التي تتخذها المنظمة لإحداث التغيير، لصالح العمل، وتحقيق الأداء العالي.

4. الثقافة التنظيمية والتي يعرفها سليم (2010) على أنها الإطار التي من خلاله يحكم لسلوك الفردي في المنظمة ويواجه ويشرح من خلال مجموعة من القيم والمعتقدات والافتراضات والمعايير التنظيمية والمعايير الأساسية ولأعضاء المنظمة المشاركون.

ويلخص (كوم ماثاسيل، 2008) المشار إليه في (الزريقات ونور، 2012) أثر التميّز التنظيمي في

بناء منظمات قادرة على التغيير:

1. تحديد الرؤية المستقبلية: هذه هي لصورة الذهنية لما تريد المنظمة أن تكون عليه في المستقبل.

2. تحديد الرسالة: وهي تحدد كيف ستعمل المنظمة في المستقبل لتحقيق الرؤية.

3. صياغة الهدف: الهدف هو النتيجة المتوقعة لأشطة المنظمة ، ويجب أن يكون الهدف واضحا

ومحددا لسهولة التنفيذ.

4. صياغة الاستراتيجية لشاملة: اقتراح طريقة تحديد الإمكانيات المادية والبشرية وكيفية تحقيقها

وفق العوامل المؤثرة.

5. عناصر التخطيط الاستراتيجي: وتشمل (تقييم الفرص والمخاطر، وتحليل المهف، وتحديد الأهداف،

وتطوير استراتيجية، وتحديد المزايا التنافسية، وتطوير خطة فصله، تقييم الخطة).

إن تحقيق التميُّز التنظيمي لا يمكن أن يحدث بمحض الصدفة، أو من خلال تطبيق نظريات نظريات علمية مجردة، ولكن يتعلق ذلك بإنجازات ملموسة تحققها المنظمة والكيفية التي تعمل التي تعمل بها، ومدى ملائمة ذلك مع احتياجات وتوقعات المتعاملين معها، والضمان استدامة التميُّز في المستقبل. ويمكن تلخيص هذه أهم المبادئ الأساسية للتميُّز التنظيمي على النحو الآتي (الشوابكة والشبلي والخواندة، 2018):

1. التركيز على النتائج Results Orientation: يعني التميُّز التركيز على تحقيق النتائج التي

تتمتع بها المنظمة، فالمنظمات المتميزة صف بالمرونة، وسرعة التكيف، والقدرة الفائقة على الاستجابة للمتطلبات جميع المتعاملين معها.

2. التركيز على المتعاملين Customer Focus: إن المنظمة حتى تكون متميزة تعي أنه يجب أن

تسعى إلى تقديم أفضل الخدمات والمنتجات للمتعاملين معها، بحيث لا تكفي بتوفير متطلباتهم الحالية، بل تتعدى تلك لصل إلى تحقيق توقعاتهم، واحتياجاتهم المستقبلية.

3. التعلم والإبداع والابتكار، والتحسين المستمر (Continuous & Innovation)

(Improvement): تعمل المؤسسات المتميزة على مشاركة تجاربها الإيجابية والسلبية مع مواردها

مواردها البشرية، والاستفادة منها في تطوير العمل المؤسسي، بالإضافة إلى الاستفادة من تجارب المؤسسات الأخرى.

ويرى هارينجتون (Harrington, 2008) إنه من الممكن تحقيق التميز التنظيمي إذا توفرت البنية

الأساسية ، ومن هذه المتطلبات:

- الثبات في القيادة: يدعم سلوك القادة جميع أساليب التميز، ومن خلاله يتم توضيح اتجاه القيمة والغرض من المنظمة، وشجيع الموظفين على تحقيق تنظيم ممتاز.
- التميز المستمد من العملاء: إن العملاء هم مصدر الحكم على التميز وجودة المنتج.
- التوجه الاستراتيجي: يؤكد التوجه الاستراتيجي على أهمية هذا الاتجاه، واعتماد خطة التنمية الاستراتيجية في المنظمة، وتحقق التنسيق والتكامل في أماكن مختلفة من المنظمة.
- التعلم والتحسين المستمر: يعد التعلم المستمر والتحسين عنصرين أساسيين في منهجية التميز، مما يساعد على توفير الإبداع المناسب والبيئة المبتكرة من خلال المشاركة الفعالة في المعرفة.
- التركيز على الأفراد: يعتمد نجاح أي منظمة على معرفة الفرد ومهاراته ومستويات الإبداع، وقدرة هؤلاء الموظفين على أن تكون أفضل من القيم المشتركة لثقافة الثقة والترخيص
- تطوير الشراكات: تحتاج أي مؤسسة إلى التواصل مع مجموعة من شركاء لخارجيين والعملاء والموارد في فس لصالح لطويلة المدى لتحقيقها والتميز والنجاح.

- المسؤولية الاجتماعية: تحرص منهجيات التميّز على المسؤولية تجاه الأفراد، فالموظنة لصلحة والسلوك الأخلاقي لها أهمية على المدى لطويل لمصالح المؤسسة.
- المهارات والقدرات الأساسية في تطوير المؤسسات لتحقيق مزايا تنافسية طويلة الأجل من خلال الاستثمار (حسن، 2018).

نماذج محلية ودولية للتميز التنظيمي

أ. النموذج الأردني (جائزة مركز الملك عبد الله الثاني للتميز)

أنشئت جائزة الملك عبدالله الثاني للتميز للقطاع الخاص في عام 1999 كأرفع جائزة للتميز على المستوى الوطني، وذلك بهدف تعزيز التنافسية لدى المؤسسات الأردنية عن طريق نشر الوعي بمفاهيم إدارة الجودة الشاملة والأداء المتميز، وإبراز الجهود المتميزة للمؤسسات الوطنية وإنجازاتها في تطوير أنظمتها ومنتجاتها وخدماتها. كما تهدف الجائزة إلى تحفيز مؤسسات القطاع الخاص على المنافسة المحلية والدولية وتحقيق التميّز في جميع المجالات، وتبادل الخبرات المتميزة ومشاركة قصص النجاح فيما بينها (دليل جائزة مركز الملك عبدالله الثاني للتميز، 2024/2023).

المعايير التنظيمية للاشتراك:

- أن تكون المؤسسة أردنية ومسجلة قانونياً لدى وزارة لصناعة والتجارة.
- لديها نشاط متواصل وموثق خلال العامين الماضيين على الأقل.
- تتمتع بأداء مالي جيد بشكل عام.

مميزات الحصول على الجائزة:

1. يمثل الفوز بجائزة الملك عبدالله الثاني للتميز لقطاع الخاص إنجازاً رفيعاً للمؤسسة واعترافاً بأدائها المتميز والكفاءة والفعال. كما تعتبر لجهة لائحة على لائحة مثلاً أعلى يحتذى به.
2. يتم الإعلان عن المؤسسات الفائزة في حفل كبير يقام تحت الرعاية الملكية لسامية، حيث تمنح المؤسسة الفائزة شهادة شكر وتقدير، وتذكيراً يمثل جائزة الملك عبدالله الثاني للتميز لقطاع الخاص، مما يعتبر حافزاً وتكريماً معنوياً للمؤسسة الفائزة.
3. يحق للمؤسسة الفائزة وضع شعار الجائزة التي يحدده المركز على وثائقها ومطبوعاتها وموقعها الإلكتروني وفي حملات الإعلان مع ذكر رقم الدورة التي فازت بها.
4. يقوم مركز الملك عبدالله الثاني للتميز بشرط قص نجاح المؤسسات الفائزة بالجائزة على الموقع الإلكتروني للمركز والجائزة بهدف نشر وتعميم الفائدة وترويج لهذه المؤسسات.
5. تقوم المؤسسات الفائزة بالجائزة بعرض قص نجاحها ومشاركتها مع المؤسسات الأخرى من خلال استعراض أدائها المتميز بهدف تعميم الفائدة من تجربتها الناجحة على المؤسسات الأخرى، وذلك من خلال الندوات والدورات التدريبية التي تعقد للتعريف بالجائزة والمؤتمرات ذات العلاقة.
6. تصل المؤسسة الفائزة على معاملة قضيلية من قبل كل من مؤسسة المواصفات والمقاييس ودائرة لجمارك الأردنية ووزارة الاستثمار ودائرة العطاءات الحكومية ودائرة اللوازم العامة.

ب. برنامج دبي للتميز الحكومي

تأسس البرنامج عام 1997 بتوجيهات من صلب سمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم، نائب رئيس الدولة ورئيس مجلس الوزراء حاكم دبي، ليكون بمثابة القوة المحركة لتطوير القطاع الحكومي في دبي، وقد ساهم البرنامج بإحداث تغيير جذري في الأداء والمفاهيم والممارسات والأساليب الإدارية المطبقة في القطاع الحكومي، ويسعى البرنامج إلى تحفيز وتطوير أداء المنظومة الحكومية في مدينة دبي لترسيخ مكانتها كمركز عالمي للابتكار الحكومي ونموذج يحتذى لسعادة المتعاملين.

ويطور البرنامج التابع للأمانة العامة للمجلس التنفيذي مجموعة من المبادرات المعرفية والبرامج التدريبية المتنوعة لبناء شبكة من الخبراء الدوليين في مجال التميز الحكومي يتم الاستثمار فيها وتوظيفها في مجال التقييم ونقل وتبادل المعرفة. ولتحقيق الريادة لحكومة دبي من خلال التميز والابتكار، يعمل البرنامج على تطوير وتحديث نماذج وفئات ومعايير منظومة التميز والابتكار الحكومي وفقاً لأفضل الممارسات العالمية، وإرساء ثقافة التميز والابتكار وتحويلها إلى نهج عمل، حيث ينفذ البرنامج عمليات تقييم للجهات الحكومية من قبل فرق تضم نخبة من الخبراء العالميين في العمل الحكومي ثم يكرم الفائزين في حفل جوائز خاص بالبرنامج (دبي للتميز الحكومي، 2022).

ثانياً: الدراسات السابقة

يتناول هذا الجزء الدراسات السابقة ذات صلة بالموضوع، حيث تم ترتيب الدراسات من الأقدم

وإلى الأحدث، وهب محاور الدراسة:

أولاً. الدراسات العربية

المحور الأول: الذكاء الاجتماعي

وهفت دراسة سيد (2017) إلى دراسة الذكاء الاجتماعي لدى مديري ومديرات المدارس الابتدائية وعلاقته بمهارات الاتصال، وتكونت عينة الدراسة الميدانية من (40) مدير، (40) مديرة مدرسة ابتدائية بمحافظة بنى سويف، ولتحقيق أهداف البحث تم تطبيق مقياس الذكاء الاجتماعي، وكذلك تطبيق مقياس مهارات الاتصال على عينة البحث. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاجتماعي ومهارات الاتصال على جميع الأبعاد والدرجة الكلية وأظهرت أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية واضحة بين متوسطات درجات المديرين ومتوسطات درجات المديرات، وذلك في اتجاه المديرين في الذكاء الاجتماعي ومهارات الاتصال كدرجة كلية وكأبعاد فرعية.

وحاولت دراسة أبو فروة (2017) إلى التعرف على درجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في عمان وعلاقته بدرجة ممارستهم للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين ولتحقيق هذا الهدف تم اختيار عينة تكونت من (260) معلماً ومعلمة منهم (93) معلماً، و(167) معلمة، وتم تطوير أداتين لجمع المعلومات هما: الأولى استبانة الذكاء الاجتماعي، والثانية استبانة العدالة التنظيمية. توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: أن درجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة.

وسعت دراسة الجعافرة (2017) لمعرفة العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وأنماط الاتصال الإداري لدى الإداري لدى مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة الكرك، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير تطوير استبانة وتوزيعها على عينة الدراسة المكونة من (225) مديراً ومديرة. أظهرت نتائج الدراسة الدراسة أن المجال الكلي للذكاء الاجتماعي جاء بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية

إحصائية في مستوى الذكاء الاجتماعي تعزى للنوع الاجتماعي والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة لخبرة الإدارية، كما أشارت إلى أن المجال الكلي الأنماط الاتصال الإداري جاء بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أنماط الاتصال الكلي تعزى للنوع الاجتماعي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في أنماط الاتصال الإداري تعزى للمؤهل العلمي وصالح نوي مؤهل الدراسات الدراسات العليا، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أنماط الاتصال الإداري تعزى للخبرة الإدارية وصالح الإدارية وصالح نوي مؤهل لخبرة الأعلى موجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) (0.05) بين الذكاء الاجتماعي وأبعاده وأنماط الاتصال الإداري وأبعاده. أوصت الدراسة في ضوء تلك ضوء تلك النتائج بإعداد برامج تدريبية لتنمية الذكاء الاجتماعي لدى العاملين في المجال التربوي خصوصاً مديري ومديرات المدارس لإكسابهم قدرات التعامل مع المعلمين وطلبة والفهم الجيد لسلوكياتهم لسلوكياتهم وميولهم واهتماماتهم، التوجيه وإرشادهم.

دراسة لخطيب (2017) هفت للكف عن الأنماط القيادية لسائدة في مدارس محافظة الزرقاء وعلاقتها بمستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس. تكونت عينة الدراسة من 500 معلم ومعلمة من معلمي المدارس في مديرية تربية الزرقاء الأولى، وتم بطريقة عشوائية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتم استخدام أداتين: الأولى أداة وصف فاعلية وتكيف القائد، أما الأداة الثانية، فقد هفت إلى قياس الذكاء الاجتماعي في تلك المدارس. توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: إن النمط القيلي لسائد لدى مديري مدارس الزرقاء هو النمط الأمر، وجود درجة موافقة مرتفعة في جميع مجالات الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس. وبناء على النتائج. أوصت الدراسة بضرورة الاستمرار في إجراء المزيد من البحوث والدراسات من خلال الإهتمام أكثر بنظرية "هيري سي وبلاشارد" في القيادة.

وأجرى كلاً من لخزاعلة والعمري (2021) دراسة هفت إلى تحديد مستوى الذكاء الاجتماعي والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبه إربد، من وجهة نظر المعلمين، والكف عن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسطات تقدير أفراد العينة لمستوى الذكاء الاجتماعي والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبه إربد تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة). ولتحقيق أهداف الدراسة وللإجابة عن أسئلتها. تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي. وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة، خلال العام (2020/2019). أظهرت النتائج أن مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبه إربد من وجهة نظر المعلمين كان كبيراً، كما أظهرت النتائج أن مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبه إربد من وجهة نظر المعلمين كان كبيراً، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الاجتماعي والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبه إربد من وجهة نظر المعلمين. وفي ضوء النتائج أوصى الباحثان بعقد برنامج متكامل من الدورات والبرامج التدريبية المختلفة، وورشات العمل المتحصصة بهذا الجانب للمحافظة على هذه الدرجة وتعزيزها.

المحور الثاني: التميز التنظيمي

جاءت دراسة لشرفات (2019) للتعرف إلى مستوى التميز التنظيمي لدى مديري المدارس في محافظة المفرق وعلاقته بالاغتراب الوظيفي، والتعرف إلى أثر متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة للخبرة والمؤهل العلمي. تكونت أفراد الدراسة من ستمائة (600) معلماً ومعلمة واستخدمت الباحثة استبانة

استبانة تم تطبيقها في الفصل الدراسي الثاني (2018/2019). أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى مستوى التميز التنظيمي لدى مديري المدارس في محافظة المفرق كالت بمستوى متوسطا، ووجود فروق ذات فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة لمستوى التميز التنظيمي تعزى لمتغير الجنس، وسنوات وسنوات لخبرة لصالح الإناث وعدم وجود فروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد العينة لمستوى التميز التنظيمي تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وأظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباط سلبية دالة سالبة دالة إحصائيا بين مستوى التميز التنظيمي ومجالاته وبين مستوى الاغتراب الوظيفي لدى مديري مديري المدارس في محافظة المفرق. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة توصيات أهمها، نشر ثقافة التميز التميز بين الجميع، وذلك من خلال بناء مناخ من الثقة المتبادلة فيما بينهم، وإقناعهم بأدوارهم الجديدة، وتحفيزهم على أدائها بكفاءة وفعالية في سبيل تحقيق نتائج غير مسبوقه في المدرسة.

وهفت دراسة السالم (2021) تعرف مستوى الذكاء التنظيمي والتميز الإداري لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان، من وجهة نظر المعلمين، والعلاقة بينهما، وتحقيقا لهدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (396) معلما ومعلمة، ممن يعملون في المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان، وتم تطوير استبانتين: الأولى مكونة من (42) فقرة حول الذكاء التنظيمي، وتتكون الثانية من (34) فقرة حول التميز الإداري. وأظهرت النتائج أن مستوى الذكاء التنظيمي والتميز الإداري لدى مديري المدارس الخاصة، جاء مرتفعا، ووجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائيا بين مستوى الذكاء التنظيمي لدى المديرين ومستوى التميز الإداري. وفي ضوء تلك النتائج تم لخروج بعدة توصيات من أهمها: إنشاء قسم مختص بالذكاء التنظيمي في كافة المؤسسات التربوية، وعقد ورشات عمل لدراسة الفجوات في الذكاء التنظيمي.

وفي هذا لصدد أكدت دراسة لحربي (2021) للتعرف مستوى الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتميز التنظيمي لدى مديري المدارس الابتدائية في محافظة لجهراء في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار عينة عشوائية تكوّن من (385) معلماً معلّمة، أعدت الباحثة استبانة، بلغ عدد فقراتها (54) فقرة تكوّن من محورين وهما: الثقافة التنظيمية، والمحور الثاني: التميز التنظيمي وعدد فقراته (21) موزعة على ثلاثة مجالات (القيادة الإبداعية، والتميز البشري، والإدارة الإلكترونية). أشارت نتائج الدراسة أن مستوى التميز التنظيمي لدى مديري المدارس الابتدائية في محافظة لجهراء في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين متوسطاً؛ ولت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى التميز التنظيمي لدى مديري المدارس الابتدائية في محافظة لجهراء في دولة الكويت تعزى لمتغيرات (الجنس وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي). أوصت الدراسة بتنظيم لقاءات توعية لمديري المدارس الابتدائية في محافظة لجهراء في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين من أجل تثقيفهم وتعريفهم بالثقافة التنظيمية والتميز التنظيمي لما لهم من أثر إيجابي على دافعية وأداء المعلمين.

وهفت دراسة عمالي (2022) للتعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية الثانوية الثانوية في محافظة العاصمة عمان للقيادة التوزيعية وعلاقتها بمستوى التميز التنظيمي لديهم، اتبعت اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، تم توزيعها على عينة بلغت (350) من المعلمين والمعلمات؛ وبيّن نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مديري المدارس المدارس الحكومية الثانوية في محافظة العاصمة عمان للقيادة التوزيعية من وجهة نظر المعلمين جاءت جاءت بدرجة مرتفعة وأن مستوى التميز التنظيمي لدى مديري المدارس الحكومية الثانوية في محافظة

محفظة العاصمة عمان من وجهة المعلمين قد جاء بدرجة مرتفعة، كما أظهرت النتائج وجود علاقة علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية الثانوية في محفظة محفظة العاصمة عمان للقيادة التوزيعية ومستوى التميز التنظيمي لديهم. أوصت الدراسة ضرورة قيام قيام مديري المدارس بتوسيع صلاحيات المعلمين وتفويضهم القيام بمهام قيادية بما يتناسب مع قدراتهم قدراتهم ومؤهلاتهم.

وحاولت دراسة حداد والشومان (2022) الكف عن درجة التميز التنظيمي لدى مديري المدارس الابتدائية في منطقة لشمال داخل لخط الأخضر من وجهة نظر المعلمين. تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة، إذ بلغت عينة الدراسة (469) معلماً ومعلمة، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير أداة الدراسة استبانة تكوّن من (25) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات، وبعد التأكد من صدقها، وثباتها تم تطبيقها على عينة الدراسة. توصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة التميز التنظيمي جاءت متوسطة، وتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$) تعزى لأثر الجنس في جميع مجالات التميز التنظيمي، وجاءت الفروق لصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$) تعزى لأثر المؤهل العلمي في جميع المجالات، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$) تعزى لأثر سنوات الخبرة في جميع المجالات، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$) تعزى لأثر الجنس في جميع المجالات، وخرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات، أبرزها: وضع برنامج شامل لشر ثقافة التميز التنظيمي، وتعزيزها داخل المدرسة من خلال مشاركة المعلمين، والمشرفين، والطلبة، وأولياء أمورهم، وتعزيز الدعم القبلي من خلال تحفيز المعلمين.

وهفت دراسة لمسيح (2022) التعرف إلى إستراتيجيات القيادة التكنولوجية لدى مديري المدارس الخاصة وعلاقتها بالتميز التنظيمي من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان، حيث تم اتباع المنهج الوصفي ذات العلاقة الارتباطية، وتم استخدام الاستبانة بعد التحقق من صدقها وثباتها، ووزعت على عينة عشوائية ممثلة بلغ حجمها (364) معلماً ومعلمة من المدارس الخاصة في لواء قسبة عمان. وأظهرت نتائج الدراسة وجود درجة مرتفعة لاستخدام استراتيجيات القيادة التكنولوجية، ومستوى التميز التنظيمي لدى مديري المدارس الخاصة في لواء قسبة عمان، كما أشارت النتائج إلى درجة مرتفعة المجالات استراتيجيات القيادة التكنولوجية (استراتيجية الرؤية القيادية استراتيجية الدعم، استراتيجية التعزيز، استراتيجية التقييم) ومجالات التميز التنظيمي تميز الهيكل التنظيمي، تميز الثقافة التنظيمية التميز الاستراتيجي، تميز الموارد البشرية. وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين درجة استخدام استراتيجيات القيادة التكنولوجية ومستوى التميز التنظيمي لدى مديري المدارس الخاصة في لواء قسبة عمان؛ أوصت الدراسة بضرورة المتابعة المستمرة لكافة المتغيرات الخارجية المتعلقة باستراتيجيات القيادة التكنولوجية واستمرار مديري المدارس الخاصة بتطبيق استراتيجيات القيادة التكنولوجية.

ثانياً. الدراسات الأجنبية

وأجرى شافران وطاهري وباراتيان (Shavaran, Taheri and Baratian, 2018) دراسة هفت هفت العلاقة بين الذكاء الروحي والتميز التنظيمي مع الدور الوسيط للثقة التنظيمية بين المديرين. في في إحدى المدارس الثانوية بمدينة أصفهان في إيران، خلال العام الدراسي 2016/2015. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي. ولتحقيق هدف الدراسة أعد الباحثون مجموعة من الأدوات استبانة استبانة الذكاء الروحي مع أربعة أبعاد من التفكير الوجودي النقوي، وإنتاج المعنى الشخصي، والوعي

والوعي التجاوزي، والتوسع الوعي للدولة. بالإضافة إلى استبانة التميز التنظيمي والثقة التنظيمية. أظهرت نتائج الدراسة ما يأتي: أن المديرين الذين لديهم نكاه روعي عال في المدرسة قد يؤدي إلى إلى تكوين شعور بالثقة وبيئة صحية ومنطقية في بيئة العمل، باستخدام الوجود العقلاني من أجل الوعي الفكري حول طبيعة الحقل والغرض من وجود المدارس وسبب وجودها، وقيادة الناس بطريقة بطريقة واعية وهادفة لتمييزها. لذلك، استنتج الباحثون أن الاعتماد على إنشاء علاقات جماعية واستخدام النكاه الروحي للمديرين في تطويرها يمكن أن يزيد من الشعور بالثقة وكذلك الشعور بالمسؤولية بالمسؤولية لدى الأفراد تجاه العمل والمهام التنظيمية. في ضوء النتائج أوصت الدراسة؛ عقد ورش عمل ورش عمل حول التدريب على المهارات الوظيفية، والعلاقات الإنسانية، والعمل لجماعي والمشاركة والمشاركة من أجل زيادة الثقة التنظيمية.

هفت دراسة توركر و تانريدوغان وألكان (Türker , Tanrıöğen and Alkan, 2021) إلى معرفة أثر أسلوب القيادة لدى مديري المدارس على نكاه المعلمين الاجتماعي والعطفي. وأجريت الدراسة في المنطق الوسطى من مقاطعة لطاليا في تركيا، خلال العام الدراسي 2018/2017. تكونت عينة الدراسة من (478) معلما ومعلمة. واتبعت الدراسة نموذج المسح العلائقي. ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحثون استبانة ونمذجة المعادلة الهيكلية. أظهرت النتائج: أن أسلوب القيادة الهيكلية لم يؤثر على النكاه العطفي للمعلمين. وتؤثر الموارد البشرية والقيادة لسياسية والرمزية بشكل إيجابي على النكاه العطفي للمعلمين. تؤثر أساليب الموارد البشرية والقيادة لسياسية والرمزية على النكاه العطفي للمعلمين، بشكل مباشر وغير مباشر، من خلال النكاه الاجتماعي.

اما دراسة (Khuda, Iqbal, & Naz, 2021) ، فقد هفت للكف عن ممارسات إدارة الجودة الشاملة والتميز التنظيمي للمدارس الثانوية الحكومية في إقليم خيبر في الباكستان. ولتحقيق هدف الدراسة فقد تم تطوير استبانة لقياس أداء المعلم وممارسات القيادة المدرسية والتميز التنظيمي للمرحلة الثانوية. تكونت عينة الدراسة من مائة وأربعة عشر مديراً تم اختيارهم بشكل عشوائي. أظهرت نتائج الدراسة أن أداء المعلم والقيادة المدرسية التي تمتلك لصفات والممارسات الممتازة هي المؤشرات لساندة للتميز التنظيمي.

كما أجرى كل من بخش إقبال وناز (Bakhsh Iqbal & Naz , 2021) دراسة هفت التعرف إلى ممارسات إدارة الجودة الشاملة والتميز التنظيمي في المدارس الثانوية الحكومية في خيبر بختونخوا أجريت الدراسة في الباكستان وتمتت منهجية الدراسة بالمنهج الوصفي التحليلي، وتم تطوير استبانة كأداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (114) مديراً من (114) مدرسة من المدارس الثانوية الحكومية في خيبر بختونخوا تم اختيارهم عشوائياً، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك ضعف من قبل المديرين نحو تنفيذ ممارسات إدارة الجودة الشاملة اللازمة لتحقيق التميز التنظيمي في المدرسة بالإضافة إلى غياب كل من الإبداع والابتكار والتغيير التي بدورها تحقق التميز التنظيمي للمدرسة.

وسعت دراسة تود (Todd, 2022) للكف عن حالة مستويات الذكاء العاطفي لمدير ثاني والتأثيرات والتأثيرات على الرضا الوظيفي للمعلم والالتزام التنظيمي. أجريت الدراسة في إحدى المدارس الثانوية الثانوية في الغرب الأوسط في أميركا. خلال العام الدراسي 2020/2019. تكونت عينة الدراسة من 70 معلماً ومعلمة. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. ولتحقيق هدف الدراسة قلمت الباحثة الباحثة بإجراء مقابلات، واستبانة تحققي على أربع محاور رئيسة حيث أجريت مقابلات مع المعلمين المعلمين في محاولة للتعق في النقص الأساسية المحددة والسلوكيات. أظهرت نتائج الدراسة وجود ذكاء وجود ذكاء شامل في كافة المجالات، كما أظهرت النتائج أن المعلمين الذين لديهم سنوات خبرة من (3-

من (3-5) سنوات جاءت بدرجة متوسطة، بينما المعلمين الذين لديهم سنوات خبرة أقل منهم حيث أظهرت النتائج ان التفاعل مع المدير جاءت قليلة، كما أظهرت نتائج الدراسة أنه من النظر عن كيفية كيفية تصنيف المعلمين لمستوى الذكاء العام لدى المديرين إلا أنهم كانوا يميلون إلى الرغبة في فس لسمات فس لسمات فيما يتعلق بتعزيز مستوى الرضا الوظيفي والتنظيمي لديهم. وبناء على ذلك أظهرت الدراسة؛ الدراسة؛ ساهت تلك لسمات في وظيفتهم بشكل عام الرضا والالتزام التنظيمي. رغب المعلمون في الحصول في الحصول على مدير أكثر من ذلك "يركز على الآخرين" بدلاً من شخص كان أكثر تركيزاً على نفسه. نفسه.

ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال الاطلاع على الدراسات العربية والأجنبية ذات صلة بموضوع الدراسة تبين لدى الباحثة وجود أوجه تشابه وأوجه اختلاف مع الدراسة الحالية، إذ يمكن توضيحها كالاتي:

من حيث المنهج المستخدم

تشابهت الدراسة الحالية من حيث استخدام المنهج الوصفي الارتباطي مع دراسة (الخطيب، 2017؛ لخزاعلة والعمري، 2021؛ لسالم، 2021؛ عمري، 2022). واختلفت الدراسة الحالية مع دراسة (الحربي، 2021؛ حداد والشorman، 2022؛ لمسيح، 2022) إذا استخدم بعضهم المنهج الوصفي، وبعضهم الآخر المنهج الوصفي التحليلي، أو المنهج السحي.

من حيث أداة الدراسة

تشابهت الدراسة الحالية في الأداة المستخدمة (التميز التنظيمي) مع دراسة (الشرفات، 2019) ودراسة لخزاعلة والعمري (2021) (الذكاء الاجتماعي) ودراسة (الخطيب، 2017) إذ تم جمع البيانات عن طريق استبانة الذكاء الاجتماعي والتميز التنظيمي.

من حيث العينة:

تشابهت الدراسة الحالية من حيث العينة مع دراسة (الخطيب، 2017؛ الجعافرة، 2017؛ لخزاعلة والعمري، 2021؛ لشرفات، 2019؛ لسالم، 2021؛ لحربي، 2021) والتي تمتت بالمعلمين.

تشابهت الدراسة الحالية من حيث ابعاد الاستبانة مع دراسة (السالم، 2021؛ لشرفات، 2019).

إن ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة هو استخدامها أداتين أحدهما مقياس للذكاء الاجتماعي والأخرى استبانة لقياس التميُّز التنظيمي، إضافة إلى تلك أنها سوف تعالج متغيرات جديدة لم تتم دراستها في آن واحد – هب علم الباحثة – وهما الذكاء الاجتماعي والتميُّز التنظيمي، كما أن الدراسات السابقة ساعدت الباحثة على:

1. تدعيم الإطار النظري للدراسة الحالية.
 2. اختيار المنهجية المناسبة للدراسة الحالية.
 3. معرفة نُب الأساليب الإحصائية للدراسة الحالية.
- والدراسات السابقة بصرت الباحثة بما انتهى إليه الآخرون ليكون قطة البداية للدراسة.

الفصل الثالث الطريقة والإجراءات

تضمن هذا الفصل عرضاً لمنهج الدراسة المستخدم، ومجتمعها، وعينتها، ووصفاً لأداتها، وكيفية إيجاد صدقها وثباتها، ومتغيرات الدراسة، وإجراءاتها، والمعالجة الإحصائية التي استخدمت في تحليل بياناتها.

منهج الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وهو المنهج العلمي التي يفي بأغراض هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الأردنية الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة في العاصمة عمان والبالغ عددهم (7827) معلماً ومعلمة وفقاً لإحصائيات وزارة التربية والتعليم الأردنية للعام الدراسي (2022 / 2023).

عينة الدراسة

باستخدام جدول كرجسي ومورجان لتحديد حجم العينة، تكونت عينة الدراسة من (368) معلماً معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وشكلوا ما نسبته (5%) من مجتمع الدراسة وهم الذين استجابوا على الاستبانة التي قلمت الباحثة بتوزيعها ضمن مجتمع الدراسة ويوضح الجدول لجدول (1) توزع أفراد عينة الدراسة وفق متغيراتها

الجدول رقم (1): التوزيع النسبي أفراد عينة الدراسة وفق متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة

المتغير	المستوى/ الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	50	%13.6
	أنثى	318	%86.4
	المجموع	368	%100
المؤهل العلمي	بكالوريوس	249	%67.7
	دراسات عليا	119	%32.3
	المجموع	368	%100
الخبرة	أقل من 5 سنوات	67	%18.2
	5 إلى أقل من 10 سنوات	116	%31.5
	10 سنوات فأكثر	185	%50.3
	المجموع	368	%100

أداة الدراسة

لأغراض تحقيق أهداف الدراسة تم تطوير أداة لجمع البيانات (استبانة) اعتماداً على الأدب النظري وبعض الدراسات لسابقة ذات العلاقة، فضلاً عن آراء بعض التربويين المتخصصين حيث تم تقسيم الأداة إلى جزئين: الأول يتعلق بالذكاء الاجتماعي حيث تم تطويره بالرجوع إلى بعض الدراسات، مثل: لخزاعلة والعمري (2021)، سيد (2017)، لجعافرة (2017)، وتم توزيع هذا الجزء على ثلاثة مجالات هي: التواصل الفعال، المرونة، حل المشكلات، أما الجزء الثاني المتعلق بالتميز التنظيمي فقد تم تطويره بالاستعانة ببعض الدراسات ذات العلاقة مثل: عملي (2022)، حداد ولشerman (2022)، لمسيح (2022)، لشرفات (2019) وتم توزيع هذا الجزء على ثلاثة مجالات هي: القيادة الإبداعية، تميز تقديم الخدمة، سياسة المدرسة واستراتيجياتها.

صدق المحتوى لأداة الدراسة بجزئها

تكونت أداة الدراسة (الاستبانة) بصورتها الأولية من (59) فقرة، حيث تكون الجزء الأول من الأداة المتعلق بالذكاء الاجتماعي من (30) فقرة، فيما تكون الجزء الثاني المتعلق بالتميز التنظيمي من (29) فقرة كما هو موضح في الملحق (1) وللتحقق من صدق المحتوى لأداة الدراسة تم عرضها على مجموعة من المحكمين ذوي الاختصاص في مجالات: الإدارة والقيادة التربوية، القياس والتقييم في عدد من المؤسسات والجامعات الأردنية، بلغ عددهم (18) محكماً موضحة أسماءهم والمعلومات المتعلقة بهم في الملحق (2) لإبداء آرائهم في وضوح الفقرات وسلامتها العلمية واللغوية ومدى ملاءمة الفقرات للمجالات التي اندرجت تحتها بالإضافة إلى أي آراء أخرى قد يرونها مناسبة سواء بالحذف أو الإضافة أو الدمج، وفي ضوء مقترحات المحكمين وآرائهم فقد تم الإبقاء على الفقرات التي حصلت على نسبة موافقة منهم (80%) فأكثر، حيث وصل عدد الفقرات النهائية للجزء الأول من الأداة المتعلق بالذكاء الاجتماعي إلى (25) فقرة بعد حذف (5) فقرات من فقرات الأداة بصورتها الأولية، أما الجزء الثاني المتعلق بالتميز التنظيمي فقد وصل عدد الفقرات النهائية فيه (26) فقرة بعد حذف (3) فقرات من فقرات الأداة بصورتها الأولية وبهذا أصبح عدد فقرات الأداة كاملة (51) فقرة، والملحق (3) يبين الأداة في صورتها النهائية والجدول (2) يبين الأداة بجزئها ومجالات كل جزء، وعدد فقراته، وأرقامها في الأداة (الاستبانة).

الجدول رقم (2) مجالات الاستبانة بجزئها: الذكاء الاجتماعي والتميز التنظيمي وعدد فقراتها وأرقامها

الجزء	رقم المجال	المجالات	عدد الفقرات	أرقام الفقرات
١	1	التواصل الفعال	10	1-10

الجزء	رقم المجال	المجالات	عدد الفقرات	أرقام الفقرات
	2	المرونة	6	16-11
	3	حل المشكلات	9	25-17
		مجموع الفقرات	25	25-1
التميز التطبيقي	1	القيادة الإبداعية	8	8-1
	2	تميز تقديم الخدمة	9	17-9
	3	سياسات المدرسة واستراتيجياتها	9	26-18
		مجموع الفقرات	26	26-1
		المجموع الكلي للفقرات	51	

تصحيح أداة الدراسة بجزئها

استخدمت الباحثة مقياس ليكرت لخماسي لكل من جزئي الدراسة: الذكاء الاجتماعي، التميز التطبيقي حيث حددت خمسة مستويات وهي: موقف بشدة ويعطى الوزن (5)، موقف ويعطى الوزن (4)، محايد ويعطى الوزن (3)، غير موقف ويعطى الوزن (2)، غير موقف بشدة ويعطى الوزن (1) والحكم على استجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة اعتمدت الباحثة طريقة الفئات المتساوية، التي تشير إليها غالبية الدراسات لسابقة وكثير من المحكمين، والتي تأتي وفقاً للمعادلة الآتية: طول الفئة = الحد الأعلى للتدرج (5) - الحد الأدنى للتدرج (1) / عدد المستويات (3) ويبين لجدول (3) هذه المعايير.

الجدول رقم (3) معايير الدرجات على الفقرة الواحدة من الاستبانة

القيمة	1 - 2.33	2.34 - 3.67	3.68 - 5
درجة التقدير	منخفضة	متوسطة	مرتفعة

صدق البناء لأداة الدراسة

للتحقق من صدق البناء تم تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها بلغ عددها (30) معلماً ومعلمة وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين الفقرة والمجال التي تنتمي إليه وبين الفقرة والاستبانة ككل لكل جزء، ويبين الجدولان (4) و(5) قيم معاملات ارتباط فقرات الاستبانة مع المجال ومع الاستبانة ككل.

الجدول رقم (4): قيم معاملات ارتباط فقرات الذكاء الاجتماعي مع المجال ومع الاستبانة ككل

معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	معامل الارتباط مع المجال	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	معامل الارتباط مع المجال	رقم الفقرة
**0.76	**0.84	14	**0.70	**0.71	1
**0.80	**0.85	15	**0.74	**0.78	2
**0.81	**0.85	16	**0.90	**0.90	3
**0.88	**0.89	17	**0.72	**0.79	4
**0.77	**0.87	18	**0.81	**0.85	5
**0.84	**0.88	19	**0.84	**0.85	6
**0.83	**0.85	20	**0.80	**0.84	7
**0.79	**0.84	21	**0.80	**0.85	8
**0.83	**0.85	22	**0.60	**0.69	9
**0.80	**0.87	23	**0.63	**0.73	10
**0.88	**0.94	24	**0.75	**0.88	11
**0.85	**0.92	25	**0.73	**0.83	12
			**0.75	**0.84	13

**دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)

يبين الجدول (4) قيم معاملات الارتباط بين الفقرة والمجال التي تنتمي إليه وبين الفقرة والدرجة الكلية حيث تراوحت معاملات الارتباط مع المجال بين (0.69-0.94) وتراوحت معاملات

معاملات الارتباط مع الدرجة الكلية بين (0.60-0.90) وهي دالة إحصائياً وهي قيم مقبولة لإجراء هذه الدراسة عودة (2014).

الجدول رقم (5): قيم معاملات ارتباط فقرات التميز التنظيمي مع المجال ومع الاستبانة ككل

معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	معامل الارتباط مع المجال	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	معامل الارتباط مع المجال	رقم الفقرة
**0.84	**0.87	14	**0.71	**0.85	1
**0.85	**0.88	15	**0.77	**0.88	2
**0.70	**0.76	16	**0.80	**0.86	3
**0.83	**0.90	17	**0.73	**0.82	4
**0.86	**0.89	18	**0.75	**0.84	5
**0.78	**0.86	19	**0.59	**0.78	6
**0.87	**0.92	20	**0.84	**0.89	7
**0.87	**0.93	21	**0.68	**0.79	8
**0.83	**0.89	22	**0.82	**0.84	9
**0.87	**0.88	23	**0.86	**0.89	10
**0.88	**0.92	24	**0.87	**0.89	11
**0.84	**0.86	25	**0.87	**0.92	12
**0.89	**0.91	26	**0.83	**0.84	13

**دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)

يبين لجدول (5) قيم معاملات الارتباط بين الفقرة والمجال التي تنتمي إليه وبين الفقرة والدرجة والدرجة الكلية حيث تراوحت معاملات الارتباط مع المجال بين (0.76-0.93) وتراوحت معاملات معاملات الارتباط مع الدرجة الكلية بين (0.59-0.89) وهي دالة إحصائياً وهي قيم مقبولة لإجراء لإجراء هذه الدراسة (عودة، 2014).

ثبت أداة الدراسة

للتحقق من ثبات أداة الدراسة تم احتساب الثبات بطريقة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي حيث تم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها بلغ عددها (30) معلماً ومعلمة ويبين الجدول (6) قيم معاملات الثبات للمجالات بطريقة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي.

الجدول رقم (6) قيم معاملات الثبات لأداة الدراسة

الجزء	مجالات الاستبانة	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا
الذكاء الاجتماعي	التواصل الفعال	10	0.93
	المرونة	6	0.91
	حل المشكلات	9	0.96
	الذكاء الاجتماعي ككل	25	0.98
التميز التنظيمي	القيادة الإبداعية	8	0.93
	تميز تقديم الخدمة	9	0.95
	سياسات المدرسة واستراتيجياتها	9	0.96
	التميز التنظيمي ككل	26	0.98

يبين لجدول (6) معاملات ثبات كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي لكل مجال من مجالات أداة الدراسة وللأداة ككل حيث تراوحت معاملات الثبات بين المجالات (0.91-0.93) لأداة الذكاء الاجتماعي وبلغ معامل الثبات الكلي (0.98)، أما معاملات ثبات كرونباخ ألفا فقد تراوحت بين (0.93-0.96) لمجالات التميز التنظيمي وبلغ معامل الثبات الكلي (0.98).

متغيرات الدراسة

أولاً: المتغيرات المستقلة

1. الجنس وله فئتان: (نكر، أنثى).
2. المؤهل العلمي وله مستويان: (بكالوريوس، دراسات عليا).

3. سنوات الخبرة ولها ثلاثة مستويات: (أقل من 5 سنوات، 5- أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر).

ثانياً: المتغيرات التابعة

- تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذكاء الاجتماعي.

- تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى التميز التنظيمي.

إجراءات الدراسة

1. مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة المنشورة ذات صلة بالموضوع.
2. تطوير أداة الدراسة بعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة، وعرضها على المحكمين والمختصين للتأكد من صدقها، وتعديل الفقرات التي احتوت أخطاء إملائية أو تطلبت إعادة صياغة، في ضوء نتائج التحكيم.
3. مخطبة وزارة التربية والتعليم من قبل إدارة لواء الجامعة بهدف تسهيل مهمة تطبيق أداة الدراسة حيث قلمت الوزارة بدورها بمخطبة مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة في العاصمة عمان والتي بدورها خاطبت المدارس الخاصة التابعة لها، والملحق (2) يبين ذلك.
4. إجراء عملية الثبات فيما بعد بطريقة كرونباخ ألفا.
5. تطبيق أداة الدراسة على عينة الدراسة.
6. تفرغ استجابات عينة الدراسة باستخدام برنامج (SPSS).
7. تحليل النتائج ومناقشتها، واستخلاص التوصيات.

المعالجة الإحصائية

- استخراج معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا (Cronbach–Alpha) لإيجاد ثبات أداة الدراسة.
- استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤال الأول.
- استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤال الثاني.
- استخراج نتائج معامل ارتباط بيرسون للإجابة عن السؤال الثالث.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

تضمن هذا الفصل عرض نتائج الدراسة مرتبة وفق أسئلتها، وفيما يلي عرض لنتائج الدراسة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة

في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتب لتقديرات

المعلمين في لواء الجامعة على فقرات أداة الذكاء الاجتماعي ويوضح الجدول (7) هذه النتائج.

الجدول رقم (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتب لتقديرات المعلمين لمستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة في مدينة عمان في لواء الجامعة مرتبة تنازلياً

المستوى	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	المجالات	الترتبة	التسلسل في الأداة
مرتفع	0.78	4.00	المرونة	1	2
مرتفع	0.79	3.99	حل المشكلات	2	3
مرتفع	0.78	3.97	التواصل الفعال	3	1
مرتفع	0.75	3.98	الذكاء الاجتماعي (الكلي)		

يبين لجدول (7) أن مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة في مدينة

مدينة عمان في لواء الجامعة من وجهة نظر المعلمين بشكل عام جاء بمستوى (مرتفع) بمتوسط حسابي

حسابي (3.98) وانحراف معياري (0.75) وبشكل قصي كان مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري

مديري المدارس الأردنية الخاصة في مدينة عمان في لواء الجامعة للمجالات الفرعية على النحو التالي:

التالي: جاء مجال (المرونة) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.00) وانحراف معياري (0.78)

وبمستوى مرتفع في حين جاء بالمرتبة الثانية مجال (حل المشكلات) بمتوسط حسابي (3.99) وانحراف

وانحراف معياري (0.79) وبمستوى مرتفع وتلاه في المرتبة الثالثة والأخيرة مجال (التواصل الفعال) (الفعال) بمتوسط حسابي (3.97) وانحراف معياري (0.78) وبمستوى مرتفع.

وقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتب لتقديرات المعلمين في لواء الجامعة على كل فقرة من فقرات أداة الذكاء الاجتماعي وعلى كل مجال من المجالات وتبين الجداول (8,9,10) هذه النتائج.

الجدول رقم (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتبة لمستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة لفقرات مجال (التواصل الفعال) مرتبة تنازليا

رقم الفقرة في المجال	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	1	لديه المقدرة على قيادة فريق العمل بفاعلية	4.16	0.85	مرتفع
2	2	يدرك تأثير سلوكياته على المعلمين	4.09	0.93	مرتفع
6	3	يحترم الرأي الآخر	4.06	0.97	مرتفع
4	4	لديه المقدرة على تبادل الحوار الفعال	4.05	0.94	مرتفع
10	5	يملك مهارة الإقناع	4.01	0.94	مرتفع
5	6	تفسير المواقف والأحداث بشكل منطقي	3.99	0.98	مرتفع
8	7	ينظم علاقاته الاجتماعية مع المعلمين	3.86	0.93	مرتفع
7	8	مشاركة الآخرين مناسباتهم الاجتماعية	3.85	0.98	مرتفع
3	9	يفهم مشاعر المعلمين بمجرد النظر إليهم	3.82	1.04	مرتفع
9	10	يؤثر على المعلمين طواعية	3.81	0.96	مرتفع
		التواصل الفعال (الكلي)	3.97	0.78	مرتفع

يلاحظ من الجدول (8) أن مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة لفقرات لفقرات مجال (التواصل الفعال) جاء بمستوى مرتفع بمتوسط حسابي (3.97) وانحراف معياري (0.78) (0.78) وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات (3.81-4.16)، وجاءت الفقرة رقم (1) التي تص على "لديه المقدرة على قيادة فريق العمل بفاعلية" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.16) (4.16) وبانحراف معياري (0.85) وبمستوى مرتفع، في حين جاءت الفقرة رقم (9) والتي تص على

ص على "يؤثر على المعلمين طواعية" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (3.81) وإنحراف معياري معياري (0.96) وبمستوى مرتفع.

الجدول رقم (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة لفقرات مجال (المرونة) مرتبة تنازليا

رقم الفقرة في المجال	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
13	1	يستجيب لأفكار المعلمين البناءة	4.13	0.86	مرتفع
12	2	يبادر بتقديم يد العون والمساعدة للمعلمين دون تردد	4.07	0.88	مرتفع
11	3	يتمتع بعقلية منفتحة	4.06	0.88	مرتفع
15	4	لديه المقدرة على مواجهة التحديات بكفاءة	4.02	0.91	مرتفع
16	5	يصدر الأحكام التي تتناسب مع المواقف	3.96	0.93	مرتفع
14	6	يتقبل النقد البناء الموجه إليه	3.76	1.00	مرتفع
المرونة (الكلي)					
			4.00	0.78	مرتفع

يلاحظ من الجدول (9) أن مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة لفقرات مجال (المرونة) جاء بمستوى مرتفع بمتوسط حسابي (4.00) وإنحراف معياري (0.78) وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات (3.76-4.13)، وجاءت الفقرة رقم (13) التي ص على "يستجيب لأفكار المعلمين البناءة" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.13) وإنحراف معياري (0.86) وبمستوى مرتفع، في حين جاءت الفقرة رقم (14) والتي ص على "يتقبل النقد البناء الموجه إليه" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (3.76) وإنحراف معياري (1.00) وبمستوى مرتفع.

الجدول رقم (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة لفقرات مجال (حل المشكلات) مرتبة تنازليا

رقم الفقرة في المجال	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
20	1	يتعامل مع المشكلات الطارئة بأسرع وقت	4.09	0.90	مرتفع
22	2	يستفيد من خبراته السابقة في حل المشكلات	4.07	0.91	مرتفع
17	4	يضع خطة لمواجهة الأزمات	4.02	0.88	مرتفع
19	3	يحلل المشكلة بهدف الوصول لأسبابها الفعلية	4.02	0.93	مرتفع
24	5	لديه مهارة التعامل لحل المشكلات التي تواجه المعلمين	4.01	0.92	مرتفع
25	6	يمتلك المقدرة على اختيار أفضل حل للمشكلة بعد دراسة جميع الخيارات المطروحة	4.00	0.89	مرتفع
23	7	يشرك المعلمين ذوي الخبرة في حل المشكلات	3.93	0.95	مرتفع
18	8	يمنح نفسه الوقت الكافي للتعامل مع المشكلة	3.91	0.93	مرتفع
21	9	يطبق مبدأ الشورى لاتخاذ القرار في حل المشكلات	3.85	0.97	مرتفع
		حل المشكلات (الكلي)	3.99	0.79	مرتفع

يلاحظ من الجدول (10) أن مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة لفقرات

لفقرات مجال (حل المشكلات) جاء بمستوى مرتفع بمتوسط حسابي (3.99) وانحراف معياري (0.79)

(0.79) وتراوح المتوسطات الحسابية للفقرات (3.85-4.09)، وجاءت الفقرة رقم (20) التي تص

ص على "يتعامل مع المشكلات لطائرة بأسرع وقت" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.09) (4.09) وانحراف معياري (0.90) وبمستوى مرتفع، في حين جاءت الفقرة رقم (21) والتي ص على ص على "يطبق مبدأ لشورى لاثخاذ القرار في حل المشكلات" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (3.85) (3.85) وانحراف معياري (0.97) وبمستوى مرتفع.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما مستوى التميز التنظيمي في المدارس الأردنية الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟ للإجابة عن هذا لسؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لتقديرات المعلمين في لواء الجامعة على فقرات أداة التميز التنظيمي ويوضح الجدول (11) هذه النتائج.

الجدول رقم (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى التميز التنظيمي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة في مدينة عمان في لواء الجامعة مرتبة تنازليا

المستوى	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	المجالات	الرتبة	التسلسل في الأداة
مرتفع	0.75	4.06	القيادة الإبداعية	1	1
مرتفع	0.75	4.04	سياسات المدرسة واستراتيجياتها	2	3
مرتفع	0.76	4.02	تميز تقديم الخدمة	3	2
مرتفع	0.72	4.04	التميز التنظيمي ككل		

يبين لجدول (11) أن مستوى التميز التنظيمي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة في مدينة مدينة عمان في لواء الجامعة من وجهة نظر المعلمين بشكل عام جاء بمستوى (مرتفع) بمتوسط حسابي حسابي (4.04) وانحراف معياري (0.72) وبشكل فصلي كان مستوى التميز التنظيمي لدى مديري مديري المدارس الأردنية الخاصة في لواء الجامعة للمجالات الفرعية على النحو التالي: جاء مجال مجال (القيادة الإبداعية) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.06) وانحراف معياري (0.75) وبمستوى

وبمستوى مرتفع في حين جاء بالمرتبة الثانية مجال (سياسات المدرسة واستراتيجياتها) بمتوسط حسابي (4.04) وانحراف معياري (0.75) وبمستوى مرتفع وتلاه في المرتبة الثالثة والأخيرة مجال (تميز تقديم الخدمة) بمتوسط حسابي (4.02) وانحراف معياري (0.76) وقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لتقديرات المعلمين في لواء الجامعة على كل فقرة من فقرة من فقرات أداة التميز التنظيمي وعلى كل مجال من المجالات وتبين الجداول (12, 13, 14) هذه (14) هذه النتائج.

الجدول رقم (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى التميز التنظيمي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة لفقرات مجال (القيادة الإبداعية) مرتبة تنازليا

رقم الفقرة في المجال	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
5	1	تفعل وسائل التواصل الحديثة بين كادرها	4.14	0.82	مرتفع
6	2	تفعل وسائل التواصل الحديثة بينها وبين أولياء الأمور	4.11	0.82	مرتفع
7	3	تنشر ثقافة الإبداع في المدرسة	4.06	0.88	مرتفع
4	3	تهتم بالتطوير المهني للمعلمين	4.06	0.91	مرتفع
3	5	تتبنى الأفكار الإبداعية من قبل المعلمين	4.03	0.86	مرتفع
2	5	تضع خطة واضحة لتحديد الاحتياجات المستقبلية	4.03	0.89	مرتفع
8	5	تنشر ثقافة التميز في المدرسة	4.03	0.92	مرتفع
1	8	تطرح أفكار إبداعية لغايات التطوير	4.02	0.88	مرتفع
		القيادة الإبداعية (الكلي)	4.06	0.75	مرتفع

يلاحظ من الجدول (12) أن مستوى التميز التنظيمي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة لفقرات

لفقرات مجال (القيادة الإبداعية) جاء بمستوى مرتفع بمتوسط حسابي (4.06) وانحراف معياري (0.75)

معياري (0.75) وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات (4.02-4.14)، وجاءت الفقرة رقم (5) التي

التي ص على " تفعل وسائل التواصل الحديثة بين كادرها " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.14) (4.14) وانحراف معياري (0.82) وبمستوى مرتفع، في حين جاءت الفقرة رقم (1) والتي ص على ص على " تطرح أفكار إبداعية لغايات التطوير " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (4.02) وانحراف وانحراف معياري (0.88) وبمستوى مرتفع.

الجدول رقم (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى التميز التنظيمي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة لفقرات مجال (تميز تقديم الخدمة) مرتبة تنازليا

رقم الفقرة في المجال	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
14	1	تستثمر الموارد المتاحة في خدمة العملية التعليمية	4.11	0.84	مرتفع
15	2	تواكب تطورات التعليم والتعلم	4.09	0.88	مرتفع
10	3	تهتم بجميع جوانب التخطيط المدرسي لرفع أدائها	4.08	0.86	مرتفع
11	4	تقيم خدماتها بشكل مستمر	4.07	0.89	مرتفع
12	5	توفر مصادر تعلم حديثة	4.05	0.91	مرتفع
13	6	تفعيل المشاركة المجتمعية	4.04	0.88	مرتفع
9	7	تقديم خدماتها بجودة عالية	4.02	0.87	مرتفع
16	8	تشكل مجلساً تطويرياً تربوياً من أفراد المجتمع المحلي	3.89	0.94	مرتفع
17	9	تقدم مشاريعاً خدمية للمؤسسات المجتمعية	3.87	0.92	مرتفع
		تميز تقديم الخدمة (الكلي)	4.02	0.76	مرتفع

يلاحظ من الجدول (13) أن مستوى التميز التنظيمي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة لفقرات لفقرات مجال (تميز تقديم الخدمة) جاء بمستوى مرتفع بمتوسط حسابي (4.02) وانحراف معياري (0.76) (0.76) وتراوح المتوسطات الحسابية للفقرات (3.87-4.11)، وجاءت الفقرة رقم (14) التي ص ص على " تستثمر الموارد المتاحة في خدمة العملية التعليمية " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ

بلغ (4.11) وبانحراف معياري (0.84) وبمستوى مرتفع، في حين جاءت الفقرة رقم (17) والتي تص
ص على " تقدم مشاريعاً خدمية للمؤسسات المجتمعية " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (3.87)
(3.87) وانحراف معياري (0.92) وبمستوى مرتفع.

الجدول رقم (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى التميز التنظيمي لدى
مديري المدارس الأردنية الخاصة لفقرات مجال (سياسات المدرسة واستراتيجياتها) مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة في المجال	الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
18	1	تعلن رسالتها ورؤيتها بصورة واضحة	4.15	0.84	مرتفع
19	2	تصيح استراتيجيتها بصورة قابلة للتطبيق	4.09	0.81	مرتفع
20	3	تقيم استراتيجيتها باستمرار لتحديد مدى كفاءتها وفعاليتها	4.08	0.88	مرتفع
21	4	تتبنى قيماً تتماشى مع سلوكها في إدارة التميز	4.07	0.86	مرتفع
22	5	تعمل على مراجعة دورية لسياساتها واستراتيجياتها بهدف التحسين	4.05	0.85	مرتفع
26	6	تستخدم رسالتها ورؤيتها بانتظام لتوجيه عملية صنع القرار	4.04	0.84	مرتفع
25	7	تتماشى استراتيجياتها مع هيكلها التنظيمي	4.03	0.85	مرتفع
24	8	تتناسب قرارات الإدارة مع ضمان جودة سير العمل	4.01	0.86	مرتفع
23	9	تتبنى سياسة الشفافية لمنح المكافآت والحوافز للعاملين	3.87	0.99	مرتفع
		سياسات المدرسة واستراتيجياتها (الكلية)	4.04	0.75	مرتفع

يلاحظ من الجدول (14) أن مستوى التميّز التنظيمي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة لفقرات مجال (سياسات المدرسة واستراتيجياتها) جاء بمستوى مرتفع بمتوسط حسابي (4.04) وانحراف معياري (0.75) وتراوحت المتوسطات لحسابية لفقرات (3.87-4.15)، وجاءت الفقرة رقم (18) التي تص على " تعلن رسالتها ورؤيتها بصورة واضحة " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.15) وانحراف معياري (0.84) وبمستوى مرتفع، في حين جاءت الفقرة رقم (23) والتي تص على " تتبنى سياسة لشفافية لمنح المكافآت والحوافز للعاملين " بالمرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.87) وانحراف معياري (0.99) وبمستوى مرتفع.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية بين مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس ومستوى التميّز التنظيمي في المدارس الأردنية الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة في العاصمة عمان؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت معاملات ارتباط بيرسون بين مستوى الذكاء الاجتماعي ومستوى التميّز التنظيمي عن هذا السؤال استخرجت معاملات ارتباط بيرسون بين مستوى الذكاء الاجتماعي ومستوى التميّز التنظيمي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة في مدينة عمان في لواء لجامعة والجدول (15) يبين هذه النتائج.

الجدول (15): معامل ارتباط بيرسون بين مستوى الذكاء الاجتماعي ومستوى التميّز التنظيمي

الدرجة الكلية	حل المشكلات	المرونة	التواصل الفعال	الذكاء الاجتماعي التمييز التنظيمي
**0.828	**0.809	**0.785	**0.777	القيادة الإبداعية
**0.833	**0.810	**0.799	**0.778	تميز تقديم الخدمة
**0.812	**0.793	**0.773	**0.761	سياسات المدرسة واستراتيجياتها
**0.866	**0.845	**0.826	**0.812	الدرجة الكلية

****دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)**

يبين الجدول (15) وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين مستوى الذكاء الاجتماعي ومستوى التميّز التنظيمي لدى مديري المدارس الأردنية لخاصة في مدينة عمان في لواء الجامعة على الدرجة الكلية وعلى جميع المجالات حيث تراوحت قيمة معامل الارتباط (0.761-0.866).

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

هفت الدراسة الحالية التعرف إلى مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية لخاصة وعلاقته بالتميّز التنظيمي من وجهة نظر المعلمين، ويعرض هذا الفصل نتائج الدراسة ومناقشتها، وعلاقتها بالدراسات السابقة، والأسباب التي تعود إليها تلك النتائج كما يأتي:

مناقشة نتائج السؤال الأول الذي نص على: ما مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية لخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟

أظهرت النتائج المتعلقة بهذا السؤال، أن مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الأردنية لخاصة في مدينة عمان في لواء الجامعة من وجهة نظر المعلمين جاء بدرجة مرتفعة بمتوسط بمتوسط حسابي (3.98) على الدرجة الكلية وعلى جميع المجالات. وتعنى هذه النتيجة إلى أن مديري المدارس الأردنية لخاصة يمتلكون المهارات الانفعالية والاجتماعية التي تشكل مكونات الذكاء الاجتماعي لديهم، إذ إن مديري المدارس لخاصة لديهم الكفاءة، كما يمتلكون الكفايات اللازمة اللازمة التي تشتمل على جميع المهارات اللازمة للقيام بأعمالهم، ومن بينها قدرتهم على تكوين العلاقات الاجتماعية وتوطيدها، وتحقيق أهداف المدرسة التربوية، وكذلك طريقتهم في حل المشكلات

المشكلات والتخطيط واتخاذ القرارات وتحويل خبراتهم لحياتية إلى عوامل نجاح تساعد المدرسة على تحقيق أهدافها.

كما تعزو هذه النتيجة الايجابية إلى ما يراه المعلمون من قدرة مديري المدارس الأردنية الخاصة على التفاعل مع المعلمين بطرق مقبولة اجتماعية ذات قيمة وفائدة له وللمعلمين وإلى قدرتهم على الصبر بشكل جيد في المواقف المختلفة، وفهم دوافع ورغبات المعلمين وكذلك التواصل مع الآخرين، كما تعزو إلى قدرة مديري المدارس الأردنية الخاصة على إدراك فن العلاقة بين البشر وكفايتهم في تطويق عطف الآخرين وبناء لصلات معهم، وقد تعزو إلى قدرتهم على التكيف مع ما يحيط به وبناء قائمة كبيرة من المهارات الاجتماعية التي تمكنهم من مواجهة العقبات ولصعاب بشكل فعال، وامتلاكهم القدرة على إدراك أمزجة المعلمين ونواياهم ومشاعرهم، إضافة إلى لاساسية لتعبيرات الوجه ولصوت والقدرة على الاستجابة لهذه الالاءات بطريقة اجرائية من خلال التفاعل والاندماج مع المعلمين، وقد يعزو هذا المستوى العالي من الذكاء الاجتماعي لى مديري المدارس الأردنية الخاصة إلى ما يمتلكونه من معلومات ومفاهيم عن الذكاء الاجتماعي من خلال الاطلاع ومتابعة المستجدات ومن خلال التدريب في الخدمة التي تنفذه وزارة التربية والتعليم، وإلى إدراك أن الأفراد الذين يمتلكون مهارات اجتماعية في التواصل اللفظي وغير اللفظي هم أكثر وعياً بأنفسهم وبخصياتهم من حيث التخطيط الفعال والنجاح في الحياة العملية، مما يساعدهم على التغلب على المشكلات.

وقد اتقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة لخراعلة والعمري (2021) التي أظهرت أن مستوى الذكاء الاجتماعي لى مديري المدارس جاء بدرجة مرتفعة. واتقت أيضاً مع نتائج دراسة لخطيب (2017) (2017) التي أظهرت وجود درجة مرتفعة في جميع مجالات الذكاء الاجتماعي لى مديري المدارس.

المدارس. واختلفت نتائج هذا السؤال مع نتائج دراسة عسقول (2009) التي أظهرت أن مستوى الذكاء الاجتماعي التي أظهرت تدني مستوى الذكاء الاجتماعي. واختلفت مع دراسة أبو فروة (2017) التي جاءت بدرجة متوسطة.

أما بالنسبة للمجالات فقد تم مناقشتها كما يلي:

المجال الأول: التواصل الفعال

أظهرت النتائج أن "مجال التواصل الفعال" جاء بالمرتبة الثالثة وجاءت جميع فقراته بدرجة مرتفعة وأظهرت نتائج الجدول (8) أن الفقرة رقم (1) التي تص على "لديه المقدرة على قيادة فريق العمل بفاعلية" حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.16) وتعزى هذه النتيجة إلى أن المديري يمتلكون مهارات الاتصال التي تمكنهم من القدرة على التعبير عن الأفكار والمشاعر والاستماع بفهم ويمكن أن يكون لها تأثير كبير على القدرة على التواصل الفعال. كما ان القدرة على التعطف والتفاعل الاجتماعي وفهم وجهات نظرهم ومشاعرهم يمكن أن يسهم في بناء علاقات قوية وتعاونية. وتخلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الجعافرة (2017) التي أظهرت أن المجال الكلي للذكاء الاجتماعي جاء بدرجة متوسطة. وتتفق مع نتائج دراسة الخطيب (2017) التي أظهرت وجود درجة موافقة مرتفعة في جميع مجالات الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس.

وأظهرت نتائج لجدول (8) أن الفقرة رقم (9) التي تص على "يؤثر على المعلمين طوعاً" حصلت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.81) وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة سيد (2017) التي أظهرت نتائجها وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاجتماعي ومهارات الاتصال على جميع الأبعاد والدرجة الكلية وأظهرت أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية واضحة بين متوسطات درجات المديرين ومتوسطات درجات المديرات.

المجال الثاني: المرونة

أظهرت نتائج الجدول (7) أن مجال المرونة جاء بالمرتبة الأولى وجاءت جميع فقراته بمستوى مرتفع وأظهرت نتائج الجدول (9) أن الفقرة رقم (13) التي تص على " يستهيب لأفكار المعلمين البناءة " حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.13). كما أظهرت نتائج الجدول (9) أن الفقرة رقم (14) التي تص على " يتقبل النقد البناء الموجه إليه " حصلت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.76). وتعنى هذه النتيجة إلى أن مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الخاصة في الأردن يساعدهم على اختيار الأسلوب الإداري الأمثل لاستخدامه في المدرسة، كما يجعلهم قادرين على تجنب الأساليب ذات الآثار السلبية، ويعود ذلك إلى أن زيادة مستوى الذكاء الاجتماعي لديهم تجعلهم قادرين على امتلاك قدرة التمييز بين لصح والخطأ بالإضافة إلى سعيهم المتواصل نحو تحسين المستوى الإداري في المدرسة، مما يدفعهم بشكل أكبر لاختيار أسلوب تواصل بالمعلمين فعال للغاية. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة أبو فروة (2017) التي أظهرت أن درجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة.

المجال الثالث: حل المشكلات

أظهرت نتائج الجدول (7) أن مجال حل المشكلات جاء بالمرتبة الثانية وجاءت جميع فقراته بمستوى مرتفع وأظهرت نتائج الجدول (10) أن الفقرة رقم (20) التي تص على " يتعامل مع المشكلات المشكلات لطائرة بأسرع وقت " حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.09). كما أظهرت نتائج أظهرت نتائج الجدول (10) أن الفقرة رقم (21) التي تص على " يطبق مبدأ للشورى لاتخاذ القرار في القرار في حل المشكلات " حصلت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.85). ويمكن عزو هذه النتيجة هذه النتيجة إلى أن أساليب وطرق واستراتيجيات حل المشكلات تكون غالباً لها خطوات محددة تحتاج

تحتاج إلى التفكير العميق واستخدام البدائل، فالمشكلات التي يواجهها مديرو المدارس الخاصة هي في الأغلب مشكلات غير متوقعة ومفاجئة الأمر التي يجعل لديهم القدرة على استخدام أسلوب حل المشكلات. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الجعافرة (2017).

مناقشة نتائج السؤال الثاني الذي ينص على: ما مستوى التميز التنظيمي في المدارس الأردنية الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟ أوضحت النتائج المتعلقة بهذا السؤال، أن مستوى التميز التنظيمي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة في مدينة عمان في لواء الجامعة من وجهة نظر المعلمين جاء بدرجة مرتفعة على الدرجة الكلية وعلى جميع المجالات.

وقد يعزى ذلك إلى أن المديرين يخطون بشكل جيد للاحتياجات المستقبلية، وقد يشجعون روح المنافسة أحيانا بين المعلمين لابتكار أفكار قيادية جديدة من خلال تحفيز روح التعاون والمنافسة للوصول على مخرجات قد تسهم في تنمية العملية التعليمية، كما أنه يمتلك مقدرة متوسطة على تسيير الأمور الإدارية والتعامل بروح القائد المبدع التي عنده مقدرة على التغيير والتعامل مع المعلمين بكل مهارة، كما أن لديه مقدرة على التعزيز من نقاط القوة ويعالج نقاط ضعف عند المعلمين والتعرف عليها، كما أنه يسعى إلى تقديم أفضل ما عنده من خدمات، ويتوخى الدقة، لكن أظهرت بعض الفقرات أن بعض المديرين يعتمد على نفسه في أغلب الأحيان مما يزيد الأعباء الوظيفية عليه، مما يضطره إلى الاعتماد على لجلب الورقي، بدلا من لجلب الرقابي.

وقد اتقت نتيجة هذا السؤال مع دراسة لشرفات (2019) ودراسة عمري (2022) التي أظهرت

أن مستوى التميز التنظيمي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة جاء بدرجة مرتفعة.

أما بالنسبة للمجالات فقد تم مناقشتها كما يأتي:

المجال الأول: القيادة الإبداعية

أظهرت نتائج لجدول (12) أن مجال القيادة الإبداعية جاء بالمرتبة الأولى وجاءت جميع فقراته بمستوى مرتفع وأظهرت نتائج لجدول (12) أن الفقرة رقم (5) التي تص على "تفعل وسائل التواصل الحديثة بين كادرها" حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.14). وأظهرت نتائج لجدول (12) أن الفقرة رقم (1) التي تص على "تطرح أفكار إبداعية لغايات التطوير" حصلت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.02) وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن توظف القيادة الإبداعية بما يخدم المدارس الخاصة الأردنية ويرتقي بمستواها إلى درجة متقدمة من خلال شجيع الإبداع وتطوير المعلمين التي يؤدي إلى التميز في الأداء وإتقان العمل والخروج بنتائج إبداعية مع لطلبة، إضافة إلى تعامل المدير بطريقه جديده مع مقترحات المعلمين ما يؤدي بدوره إلى تعزيزهم للاستمرار بإيجاد مقترحات وحلول تقلل من المشكلات التي تواجه المدارس الخاصة الأردنية، كما أن فاعلية الإدارة أيضا تتمثل باهتمام المدير بالوقت بحيث يضع جدولاً زمنياً بتنفيذ الأعمال والسعي لتحقيق الرؤية المستقبلية للمدرسة، وما يصل به لتحقيق بيئة إدارية ومدرسية متميزة. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة السالم (2021) التي أظهرت أن مستوى الذكاء التنظيمي والتميز الإداري لدى مديري المدارس الخاصة، جاء مرتفعاً.

المجال الثاني: تميز تقديم الخدمة

أظهرت نتائج لجدول (13) أن مجال تميز تقديم الخدمة جاء بالمرتبة الثالثة، وجاءت جميع فقراته بمستوى مرتفع وأظهرت نتائج لجدول (13) أن الفقرة رقم (14) التي تص على "تستثمر الموارد المتاحة في خدمة العملية التعليمية" حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.11).

وأظهرت نتائج الجدول (13) أن الفقرة رقم (17) التي ترض على "تقدم مشاريعاً خدمية للمؤسسات المجتمعية" حصلت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.87). ونشر الباحثة هذه النتيجة إلى أن تحقيق تميز تقديم الخدمة اعتمد على العديد من الأمور كان أبرزها من خلال تحقيق التميز التنظيمي المتمثل في سعي المدير المستمر إلى تحقيق مركز تنافسي للمدرسة، وشجيع معلميه على تقديم كل ما هو متميز من الأفكار، أما من ناحية تميز تقديم الخدمة فتجده يستخدم برنامجاً فعالاً لدمج المعلمين الجدد في العمل، وتوفير أدوات حديثة تساعد المعلمين على القيام بأعمالهم، ومن جانب التميز للخدمات عند المدير المتميز فهو يرقب باستمرار مرفق المدرسة بهدف تحسين الخدمات التي تقدم لطلبتها، ويشجع معلميه على تزويده بتغذية راجعة باستمرار ليرتقي بمستوى المدرسة التعليمي، أما فيما يتعلق بفعالية إدارة المدرسة فتجده يقوم بإتباع منهج متكامل بحيث يضمن التعليم الجيد، ويستخدم معايير ثابتة وواضحة لتقييم مستوى مدرسته بما يضمن متابعة مستمرة لسير المناهج كما هو مخطط لها، أما فيما يتعلق بالتميز التنظيمي فيوظف وسائل تقنية حديثة تدعم الجهود الرامية للتميز، كما يوظف ككل الإمكانيات المادية المتوفرة لتحقيق الأهداف المدرسية المخطط لها. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة الحربي (2021).

المجال الثالث: سياسات المدرسة واستراتيجياتها

أظهرت نتائج الجدول (14) أن مجال سياسات المدرسة واستراتيجياتها جاء بالمرتبة الثانية، وجاءت جميع فقراته بدرجة مرتفعة. وقد أظهرت نتائج الجدول (14) أن الفقرة رقم (18) التي وضت على "تلن رسالتها ورؤيتها بصورة واضحة" حصلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.15).

وأظهرت نتائج الجدول (14) أن الفقرة رقم (23) التي ضمت على "تتبني سياسة لشفافية لمنح المكافآت والحوافز للعاملين" حصلت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.87) وتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الخزاعلة والعمري (2021) وتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (عماري، 2022؛ الحربي، 2021؛ السالم 2021).

مناقشة نتائج السؤال الثالث الذي ينص على: هل توجد علاقة ارتباطية بين مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس ومستوى التميز التنظيمي في المدارس الأردنية الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة في العاصمة عمان؟

أظهرت نتائج المتعلقة بهذا السؤال وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين مستوى الذكاء الاجتماعي ومستوى التميز التنظيمي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة في مدينة عمان في لواء الجامعة على الدرجة الكلية وعلى جميع المجالات، ويستدل من هذه النتيجة أنه يوجد علاقة إيجابية بين الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس والتميز التنظيمي في المدارس الخاصة إذ أن هذه العلاقة الإيجابية تشير إلى أنه كلما كان هناك مستوى مرتفع من الذكاء الاجتماعي ارتفع مستوى التميز التنظيمي في المدارس الخاصة. وتعزى هذه النتيجة إلى التميز في الاستراتيجية يعد وسيلة ونهج لعمل المنظمات بشكل عام، حيث يمكن للمؤسسات كافة اتخاذ القرارات في الوقت المناسب، وذلك من أجل إدارة الموارد المحدودة للمؤسسة بالأسلوب الأمثل. ذات علاقة إيجابية، ودالة إحصائياً؛ مما يؤكد ارتباط بين المتغيرين وتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (حداد والشريمان، 2022؛ لمسيح، 2022). وتعزى هذه النتيجة إلى أن المدارس الخاصة قد تتبع جهات إشراف خاصة بالإضافة إلى وزارة التربية والتعليم مما يسهل عملية تطورها وسهولة في الإجراءات الإدارية، وهناك مرونة مناسبة في عملها بشكل عام. علاوة على ذلك يتم اختيار مديري المدارس الخاصة بناء على خبراتهم ومهاراتهم الشخصية والاجتماعية في مجال إدارة المدارس.

المدارس. حيث يمكن أن يسهم ذلك في قدرتهم على التفاعل مع لطلبة وأولياء الأمور والمعلمين، وفي تطوير بيئة تعليمية منظمة وفعالة.

في ضوء ذلك تعزز الباحثة النتيجة الإيجابية إلى أن الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس يعمل على زيادة وتنمية التميز التنظيمي، ويظهر هذا التأثير في جميع جوانب المدرسة، فالإدارة المدرسية التي تتميز بذكاء اجتماعي كبير وتتواصل بشكل فعال مع الآخرين وتقدم خدماتها الاجتماعية للآخرين، تقوم بتهيئة بيئة مناسبة وتعمل في الوقت نفسه على حل المشكلات والمعوقات التي تواجه الأداء الوظيفي، مما يحفز المعلمين على العمل والشعور بالاسجام بين متطلبات العمل وبين احتياجاتهم، وهذا بدوره يرفع مستوى التميز التنظيمي لدى المدرسة.

التوصيات

- 1- إعداد برامج تدريبية تهدف إلى تطوير مهارات الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس.
- 2- إعداد برامج تدريبية شجع المعلمين على الإبداع والتحسين المستمرين.
- 3- عقد ندوات ودورات حول أهمية استقطاب وتوطين الكفاءات لتحقيق التميز التنظيمي.
- 4- التنسيق من قبل إدارة المدارس الخاصة مع وزارة التربية والتعليم لإشراك الهيئة الإدارية والمعلمين في الدورات التي تعقدتها بهدف تنمية توجهاتهم ومهاراتهم نحو الذكاء الاجتماعي والتميز التنظيمي.
- 5- تقييم الأداء المتميز للهيئة الإدارية والمعلمين في المدارس الخاصة وفق سياسات وتوجهات داعمة للتميز التنظيمي معتمدة من قبل وزارة التربية والتعليم.

6- أجريت هذه الدراسة على المدارس الأردنية الخاصة، وتوصي هذه الدراسة بإجراء دراسات مماثلة على القطاع التعليمي الحكومي.

المقترحات

- 1- تعميم نتائج هذه الدراسة على المدارس الخاصة وذلك من أجل أخذ أفكار عامة وكاملة عن الذكاء الاجتماعي قدر الإمكان وكيف يمكن الاستفادة من خلاله في تحفيز وتطوير بيئة العمل من أجل خدمة أهداف المؤسسة المختلفة.
- 2- اعتماد مهارات الذكاء الاجتماعي كالمعايير عند عملية اختيار وتعيين المديرين.
- 3- إجراء دراسات تتناول الذكاء الاجتماعي مع متغيرات أخرى مثل: الأصال الإداري، أو فقط من أنماط القيادة.

قائمة المراجع والمصادر

المراجع العربية

أبو حماد، ناصر (2007). *اختبارات الذكاء ومقاييس الشخصية*. عمان. جدارا للكتاب العالمي للنشر والتوزيع.

أبو فروة، رغدة (2017). *الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقته بدرجة ممارستهم للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين*. [رسالة ماجستير منشورة، جامعة لشرق الأوسط]. جامعة لشرق الأوسط. عمان، الأردن.

أبومصطفى، صابرين (2022). *درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في المحفظات الجنوبية بفلسطين للإدارة بالذكاءات من وجهة نظر المعلمين والمعلمات*. مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، 3(9)، 306-331.

أبو هاشم، السيد (2008). *مكونات الذكاء الاجتماعي والوجداني والنموذج العلاقي بينها لدى طلاب الجامعة للصريين والسعوديين "دراسة مقارنة"*. مجلة كلية التربية (جامعة بنها)، 18(76)، 157-230.

أبو يونس، إيمان (2013). *الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالتفكير الناقد وجودة الحياة لدى معلمي التعليم الأساسي بمحافظة خان يونس*، [رسالة ماجستير غير منشورة]، كلية التربية، علم الفس، الجامعة الإسلامية، غزة.

لمسيح، وعد (2022). *استراتيجية القيادة التكنولوجية لدى مديري المدارس الخاصة وعلاقتها بالتميز التنظيمي من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان* [رسالة ماجستير منشورة، جامعة لشرق الأوسط]. جامعة لشرق الأوسط - الاردن.

الأمين، بن جدو (2013). *دور إدارة الكفاءات في تحقيق استراتيجية التميز* [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة سطيف، الجزائر.

البرازي، مبارك (2015). *متطلبات تطبيق إدارة التميز في جامعة الكويت: دراسة تحليلية*، مجلة البحث العلمي في التربية، 16(2)، 495-506.

- بني حمدان، صفاء (2014). *مهارات الاتصال في الإدارة التربوية*، عمان. دار الحامد.
- بو سالم، ابو بكر (2017). *التمكين الاداري كمدخل للتميز التنظيمي دراسة ميدانية لجزائر*.
مجلة الاقتصاد والمالية، 3(1)، 24-37.
- الثقفي، فهد (2019). *واقع تطبيق مضامين إدارة المعرفة في إدارة تعليم لطف وعلاقته
بالتميز المؤسسي من وجهة نظر القيادات العاملة بها. المجلة التربوية*، 57(1)، 194-
224.
- جاسم، غدير (2012). *مستوى الذكاء الاجتماعي لمديرات المدارس الثانوية في الكويت وأثره
على الضغوط التنظيمية للمعلمات* [رسالة ماجستير منشورة، جامعة لشرق الأوسط. كلية
العلوم التربوية] جامعة لشرق الأوسط -الأردن.
- جالوي، أسماء، ولشerman، وائل (2021). *درجة ممارسة الإدارات الجامعية لمبادئ القيادة
الاستراتيجية وعلاقة تلك بالتميز التنظيمي في الجامعات الأردنية. مجلة كلية التربية-
جامعة أسيوط*، 37(9):308-328.
- جروان، فحي (2012). *الذكاء العاطفي والتعلم الاجتماعي العاطفي*. عمان. دار الفكر ناشرون
وموزعون.
- لجعافرة، صفاء (2017). *الذكاء الاجتماعي لدى مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة
الكرك وعلاقته بأنمط الاتصال الإداري. دراسات العلوم التربوية*، 44(4)، 147-164.
- حداد، نهيلة، ولشerman، منيرة (2022). *درجة التميز التنظيمي للمدارس الابتدائية في منطقة
لشمال داخل لخط الأخضر من وجهة نظر المعلمين. المجلة التربوية الأردنية*، 7(1)، 1-25.
- لحربي، عئشة (2021). *مستوى الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتميز التنظيمي لدى مديري
مدارس دولة الكويت* [رسالة ماجستير منشورة، جامعة آل البيت]. جامعة آل البيت -
الأردن -المفرق.

حسن، مروان (2018). سلوك المواطنة التنظيمية وأثره في تحقيق التميز التنظيمي: دراسة ميدانية في شركة آسيا سيل، مجلة النانير، 14 (2)، 316 - 349.

حسين، محمد (2005). مدرسة الذكاءات المتعددة. غزة. دار الكتاب الجامعي. حكومة دبي (2022). دبي للتميز الحكومي.

الخزاعلة، خمائل، والعمري، حيدر (2021). مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الثانوية في لواء قسبة إربد وعلاقته بأدائهم الوظيفي. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 17 (4)، 593 - 606.

خف الله محمود (2016). الذكاء الانفعالي لدى مديري المدارس الأساسية بمحافظة خان يونس وعلاقته بسلوك المواطنة التنظيمية لدى معلميه. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 24 (3)، 129 - 151.

الخطيب، سبأ (2017). الأنماط القيادية السائدة في مدارس محافظة الزرقاء وعلاقتها بمستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الهاشمية. كلية العلوم التربوية، الأردن.

الدسوقي، محمد (2008). الذكاء الاجتماعي لمشرفي الأنشطة التربوية قدرة فائقة في النجاح المهني. القاهرة. دار المكتب الجامعي الحديث.

دواني، كمال (2017). القيادة التربوية. عمان. دار المسيرة للنشر والتوزيع.

راضي، افراح (2017). الذكاء المتبلور وعلاقته بالدافعية العقلية لدى طلبة المرحلة الإعدادية. مجلة كلية التربية - الجامعة المستنصرية، 2 (1)، 71 - 100.

الربيعات، لمى، وبطينة، عمر (2019). دور إدارة الكفاءات الأكاديمية في تحقيق التميز التنظيمي في الجامعات الأردنية [رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الهاشمية] الجامعة الهاشمية-الأردن.

الزريقات، خالد، ونور، محمود (2012). أثر القيادة التحويلية في تحقيق الميزة التنافسية. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، 33 (2)، 1-40.

السالم، آلاء (2021). الذكاء التنظيمي وعلاقته بالتميز الإداري لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان [رسالة ماجستير منشورة] جامعة لشرق الأوسط، عمان.

السعودي، موسى (2008). أثر تطبيق مفهوم إدارة الجودة لشاملة على التميز التنظيمي في البنوك التجارية العاملة في الأردن، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 4(3)، 257-287.

سليم، أحمد (2010). الإدارة الاستراتيجية والميزة التنافسية في المنظمات الحديثة، مصر. المكتب الجامعي الحديث.

سيد، نبيلة (2017). الذكاء الاجتماعي وعلاقته بمهارات الاتصال لدى مديري ومديرات المدارس الابتدائية. مجلة الإرشاد النفسي، 52(1)، 305-336.

لشرفات، امنه (2019). مستوى التميز التنظيمي لدى مديري المدارس في محافظة المفرق وعلاقته بالاغتراب الوظيفي [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة آل البيت، المفرق.

الشوابكة، علي، والشلبي، سليمان، فراس، والخوالدة، عبطالله (2018). دور القيادة التحويلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين في دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية الأردن. المجلة العربية للإدارة، 4(38)، 44-60.

الشيخ، سليمان (1990). الفروق الفردية في الذكاء، القاهرة. دار الثقافة للنشر والتوزيع.

طاحون، حسين (2009). الذكاء الاجتماعي وعلاقته ببعض متغيرات لسلوك الاجتماعي الإيجابي لدى طلاب الجامعة. دراسات عربية في علم النفس، 8(3)، 469 - 531.

علمر، طارق، ولصوي، إيهاب (2018). الذكاء العاطفي والذكاء الاجتماعي. (ط.1). القاهرة. المجموعة العربية للنشر والتوزيع.

العجمي، محمد (2020). الإدارة والتخطيط التربوي النظرية والتطبيق. (ط.4). عمان. دار المسيرة للنشر والتوزيع.

عبود، مملله (2020). دور القيادة الإستراتيجية في تحقيق التميّز التنظيمي في جامعة الزيتونة، مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، 40 (1)، 193-210.

عبيدات، ذوقان، وأبو السميد، سهيلة (2005). الدماغ والتعليم والتفكير. عمان. دار ديونو للنشر والتوزيع.

عسقول، خليل (2009). النكاء الاجتماعي و علاقته بالتفكير الناقد و بعض المتغيرات لدى طلبة الجامعة [رسالة ماجستير منشورة، الجامعة الإسلامية - غزة]، غزة.

العلي، علي (2016). متطلبات تحقيق التميّز التنظيمي في المدارس الثانوية بمحافظة لطف من وجهة نظر قاداتها، المجلة الدولية التربوية المتخصصة، 95 (9)، 28-39.

عماري، سهير (2022). درجة ممارسة مديري المدارس للقيادة التوزيعية وعلاقتها في تحقيق التميّز التنظيمي: دراسة تطبيقية في المدارس الحكومية الثانوية في محافظة العاصمة عمان. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 6 (16)، 45-66

العمرات، محمد (2014). مستوى الذكاء الانفعالي وعلاقته بفاعلية القائد لى مديري المدارس في الأردن، المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 10 (2)، 177-190.

العميان، محمود (2018). السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. عمان. دار وائل للنشر والتوزيع.

عودة، احمد (2014). القياس والتقويم في العملية التدريسية. اربد. دار الأمل للنشر والتوزيع.

الغامدي، ريم (2018). التميّز التنظيمي لى قائدات مدارس منطقة الباحة من وجهة نظر المعلمات. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية. 2 (3) 317-333 .

غبلري، ثائر، وأبوشعيرة، خالد. (2010). القدرات العقلية بين النكاء والابداع. عمان. مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.

فودة، محمد (2005). أصناف النكاءات المتعددة. القاهرة. دار النهضة للنشر والتوزيع.

القريوتي، محمد (2009). السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة. عمان. دار لشروق للنشر والتوزيع.

قطامي، نايفة (2009). تفكير ونكاء الطفل. عمان. دار المسيرة للنشر والتوزيع وإطباع.

الغلب، محيي الدين (2012). الخيار الاستراتيجي وأثره في تحقيق الميزة التنافسية. عمان. دار الحامد للنشر والتوزيع.

القلابي، بنيان (2016). علم النفس التربوي والمبادئ النظرية والتطبيقات التربوية. (ط.1). الدمام. مكتبة المتنبي.

الكايد، ركان (2008). درجة النكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالانضباط المدرسي لدى الطلبة وتفاعل المدرسة مع المجتمع المحلي (إطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، الأردن.

كردش، أحمد، وأدم، موسى (2016). اثر تطبيق التميز في تنمية الولاء الوظيفي: بالتطبيق على شركة شيكان للتأمين وإعادة التأمين [رسالة دكتوراه منشورة، جامعة أم درمان الإسلامية]. أم درمان.

الكيلاي، أحمد، والمقوسي، ياسين (2019). أثر استراتيجية جيكو في تصيل طلبة لطف التاسع التاسع الأساسي وتنمية النكاء الاجتماعي لديهم في مجت التربية الإسلامية. مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية. 19 (3) 313-325 .

مرزوك، عبدالودود، وحمد، مجي، وعلي، ملك (2019). أثر النكاء الإستراتيجي للقيادات على التميز التنظيمي: دراسة تطبيقية على للمصارف التجارية في العراق. مجلة الجامعة العراقية، 45 (3)، 265-281.

مركز الملك عبدالله الثاني للتميز (2024/2023). دليل جائزة مركز الملك عبد الله الثاني للتميز .

مسيل، محمود (2017). التميز التنظيمي: فلسفة إدارية عصرية لمواجهة تحديات الجامعات المصرية في القرن الحادي والعشرين [بحث مقدم]. المؤتمر العلمي لسنوي الرابع والعشرين: والعشرين: قيادة التعليم وإدارته في الوطن العربي : الواقع والرؤى المستقبلية، القاهرة:

المستقبلية، القاهرة: الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، 209 - 244.

.244

مصباح، عبدالهلي (2006). *العبقرية والذكاء والإبداع*. القاهرة. دار المصرية اللبنانية.

المطيري، خالد (2000). *الذكاء الاجتماعي لدى المتفوقين، دراسة استكشافية مقارنة بين الطلاب المتفوقين عقليا وغير المتفوقين في المرحلة الثانوية بمدارس الكويت* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الخليج العربي.

المولى، عبد الوهاب (2019). *أثر التوجه بإدارة الجودة الشاملة والتميز التنظيمي في الميزة التنافسية المستدامة في الكليات الاهلية دراسة تطبيقية على عينة من الكليات الاهلية في العراق السودان* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

النواصرة، فيصل (2016). *الذكاء الاجتماعي لدى الموهوبين والعاديين من طلبة المدارس في محافظة عجلون وعلاقته بالجنس وطف والتصيل الأكاديمي*. *المجلة الدولية لتطوير التفوق*، 7(13)، 3-25.

نوفل، بكر (2007). *الذكاء المتعدد في غرفة الصف النظرية والتطبيق*. عمان. دار المسيرة للنشر والتوزيع.

اليتيم، شريف (2016). *مستوى الذكاء الاجتماعي وعلاقته بعض المتغيرات لدى عينة من لطلبة الجامعيين في شمال الأردن*. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 11(3)، 10-15.

المراجع الأجنبية

- Albrecht, K. (2008). *Social Intelligence: The New Science of Success*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Bakhsh, K., Iqbal, J., & Naz, B. A. (2021). Total Quality Management Practices and Organizational Excellence of Government Secondary Schools in Khyber Pukhtunkhwa. *Ilkogretim Online*, 20(5), 2839–2844. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.05.309>.
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind*. New York: Basic Book Inc.
- Harrington, J. (2008). The Impossible Dream, Paper for the Quality Forum and the Symposium of the Best Practices of King Abdulaziz Quality Award. Riyadh: *King Abdulaziz Quality Award*.
- Hartjen H. Raymond.(2010). *The Preeminent Intelligence – Social IQ*.
- Khuda, B., Iqbal, J., & Naz, B. (2021). Total Quality Management Practices and Organizational Excellence of Government Secondary Schools in Khyber Pukhtunkhwa. *Elementary Education Online*, 20 (5), 2839-2844. doi:10.17051/ilkonline.2021.05.309
- Kularajasingam, J., Subramaniam, A., Sarjit Singh, D. K., & Sambasivan, M. (2022). The Impact of Knowledge Sharing Behaviour and Social Intelligence of University Academics on Their Performance: The Mediating Role of Competencies. *Journal of Education for Business*, 97(1), 54–61.
- Schirvar, W. (2013). *Investigating Social Competence in Students with High Intelligence*. { Doctoral dissertation, Minnesota University}. Minnesota University. [Investigating social competence in students with high intelligence \(umn.edu\)](https://www.proquest.com/dissertations-theses/case-study-emotional-intelligence-levels/docview/2703358369/se-2)
- Shavaran, H., Taheri, M., & Baratian, M. (2018). The relationship between spiritual intelligence and organizational excellence with the mediating role of organizational trust among principals. *Journal of School Administration*, 6(2), 143-162.
- Todd, B. J. (2022). A case study of the emotional intelligence levels of a secondary principal and the impacts upon teacher job satisfaction and organizational commitment (Order No. 29328136). Available from ProQuest Central Essentials. (2703358369). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/case-study-emotional-intelligence-levels/docview/2703358369/se-2>
- Türker, Y. Tanrıoğen, A. and Alkan, V. (2021). *Effect of school principals' leadership style on teachers' social and emotional intelligence*. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2021(51), 123–151. <https://ezlibrary.ju.edu.jo:2057/10.9779/pauefd.731133>

الملحقات

الملحق رقم (1): الاستبانة بصورتها الأولية

Middle East University
Deanship of Graduate
Studies & Scientific
Research

جامعة الشرق الأوسط
MEU MIDDLE EAST UNIVERSITY
Amman - Jordan

جامعة الشرق الأوسط
عمادة الدراسات العليا
والبحث العلمي

أداة الدراسة بصورتها الأولية

حضرة الدكتور/الأستاذ الدكتور: المحترم

تحية طيبة وبعد

تقوم الباحثة بإعداد دراسة بعنوان (الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة وعلاقته بالتميز التنظيمي من وجهة نظر المعلمين)، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية من كلية الآداب والعلوم التربوية في جامعة الشرق الأوسط ولتحقيق أهداف هذه الدراسة فقد تم إعداد الاستبانة والمكونة من ثلاثة أجزاء؛ يتكون الجزء الأول منها على المتغيرات الديموغرافية، الجزء الثاني يتكون من المحور الأول الذكاء الاجتماعي ويتضمن (30) فقرة موزعة على (3) أبعاد، وهي: التواصل الفعال يتكون من (10) فقرات، وبعد المرونة يتكون من (9) فقرات، وبعد حل المشكلات يتكون من (11) فقرة، والجزء الثالث يتكون من المحور الثاني التميز التنظيمي يتضمن (29) فقرة، موزعة على (3) أبعاد وهي: القيادة الإبداعية يتكون من (10) فقرات، بعد تميز تقديم الخدمة يتكون من (10) فقرات، وبعد سياسات المدرسة واستراتيجياتها يتكون من (9) فقرات.

أمله من حضراتكم التكرم بإبداء آرائكم حول الفقرات من حيث انتمائها للمجال، ودرجة وضوحها، وصلاحياتها وذلك لما تتمتعون به من خبرة علمية وعملية بهذا المجال، سيتم الأخذ بملاحظاتكم التي سنقترب حونها.

شاكراً لكم حسن تعاونكم

الباحثة: مي توفيق العمارين
رقم الهاتف 0795065545

المشرف

د. علي عودة الطراونة

اسم المحكم	التخصص الدقيق	الرتبة الأكاديمية	مكان العمل

الجزء الأول: المتغيرات الديموغرافية

- 1 الجنس ذكر أنثى
- 2 سنوات الخبرة أقل من 5 سنوات من 5 سنوات إلى أقل من 10 10 سنوات فأكثر
- 3 المؤهل العلمي بكالوريوس دراسات عليا

الجزء الثاني: يتكون من مجموعة فقرات لقياس الذكاء الاجتماعي، أرجو التكرم بقراءة الفقرات ووضع إشارة (X) أمام الاختيار الذي يناسب رأيكم.

التعديل المقترح	سلامة الفقرة لغويا		مدى وضوح العبارة		مدى انتماء الفقرة للمقياس		الفقرات
	غير سليمة	سليمة	غير واضحة	واضحة	غير منتمية	منتمية	
✓ مقدره مدير المدرسة على تحقيق ما يلي: البعد الأول: التواصل الفعال							
							1 يتمتع مديرير المدرسة بالمقدرة على قيادة الفريق
							2 يدرك مدير المدرسة تأثير سلوكاته على المعلمين
							3 يفهم مدير المدرسة مشاعر المعلمين بمجرد النظر إليهم
							4 يتبادل مدير المدرسة المقدره تبادل الحوار الفعال
							5 يفسر مدير المدرسة المواقف والأحداث بصورة يقبلها المعلمين
							6 يتقبل مدير المدرسة سماع رأي الآخرين مهما كان مخالفا لرأيه
							7 يشارك مدير المدرسة الآخرين مناسباتهم الاجتماعية
							8 ينظم مدير المدرسة علاقاته الاجتماعية مع المعلمين
							9 يمتلك مدير المدرسة المقدرة على التأثير في اتجاهات المعلمين وآرائهم
							10 يمتلك فن الحديث مع المعلمين
أي اقتراحات أخرى ترونها مناسبة							

التعديل المقترح	سلامة الفقرة لغويا		مدى وضوح العبارة		مدى انتماء الفقرة للمقياس		الفقرات
	غير سليمة	سليمة	غير واضحة	واضحة	غير منتمية	منتمية	
البعد الثاني: المرونة							
							11 يحتفظ مدير المدرسة بعقلية منفتحة
							12 يبادر مدير المدرسة بتقديم يد العون والمساعدة للمعلمين دون تردد
							13 يستجيب مدير المدرسة فكريا لأفكار المعلمين
							14 يتقبل مدير المدرسة للرأي والرأي الآخر
							15 يتقبل مدير المدرسة النقد البناء الموجه إليه من قبل المعلمين
							16 يمتلك مدير المدرسة المقدرة على مواجهة التحديات بفاعلية
							17 يفسر مدير المدرسة المواقف والأحداث بصورة يقبلها المعلمين
							18 يتقبل مدير المدرسة مناقشة المعلمين لأخطائه ويعترف بها
							19 يصدر مدير المدرسة الأحكام التي تتناسب مع المواقف
أي اقتراحات أخرى ترونها مناسبة							

التعديل المقترح	سلامة الفقرة لغويا		مدى وضوح العبارة		مدى انتماء الفقرة للمقياس		الفقرات
	غير سليمة	سليمة	غير واضحة	واضحة	غير منتمية	منتمية	
البعد الثالث: حل المشكلات:							
							يعد مدير المدرسة خطة لمواجهة الأزمات
							20
							يعطي مدير المدرسة نفسه الوقت الكافي للتعامل مع المشكلة
							21
							يستخدم مدير المدرسة مهاراته المختلفة للتعامل مع المشكلة
							22
							يحل مدير المدرسة المشكلة بهدف الوصول لأسبابها الفعلية
							23
							يتعامل مدير المدرسة مع المشكلات الطارئة بأسرع وقت
							24
							يطبق مدير المدرسة مبدأ الشورى لحل المشكلات
							25
							يستطيع مدير المدرسة الاستفادة من خبراته السابقة في حل المشكلات
							26
							يستطيع مدير المدرسة الاستفادة من خبرات المعلمين في حل المشكلات
							27
							يمتلك مدير المدرسة المقدرة على اختيار أفضل حل للمشكلة بعد دراسة جميع الخيارات المطروحة
							28
							يستطيع مدير المدرسة تحديد المشكلة التي تواجهه بدقة
							29
							لديه المقدرة على حل مشاكل المعلمين
							30
أي اقتراحات أخرى ترونها مناسبة							

الجزء الثالث: يتكون من مجموعة فقرات لقياس التميز التنظيمي في المدارس، أرجو التكرم بقراءة الفقرات ووضع إشارة (X) أمام الاختيار الذي يناسب رأيكم.

التعديل المقترح	سلامة الفقرة لغويا		مدى وضوح العبارة		مدى انتماء الفقرة للمقياس		الفقرات
	غير سليمة	سليمة	غير واضحة	واضحة	غير منتمة	منتمة	
							✓ قدرة المدرسة على تحقيق ما يلي: البعد الأول: القيادة الإبداعية.
							31 تطرح إدارة المدرسة أفكار إبداعية لغايات تطويرية
							32 تعلن إدارة المدرسة رؤيتها الاستراتيجية بوضوح
							33 تضع إدارة المدرسة خطة واضحة لتحديد الاحتياجات المستقبلية
							34 تتبنى إدارة المدرسة الأفكار الإبداعية
							35 تهتم إدارة المدرسة بالتطوير المهني للمعلمين
							36 تفعل إدارة المدرسة وسائل التواصل الحديثة بين كادرها
							37 تفعل إدارة المدرسة وسائل التواصل الحديثة بينها وبين أولياء الأمور
							38 تنشر إدارة المدرسة قيم الإبداع فيها
							39 تنشر إدارة المدرسة ثقافة التميز فيها
							40 تسعى إدارة المدرسة لرفع الروح المعنوية لدى المعلمين
أي اقتراحات أخرى ترونها مناسبة							

التعديل المقترح	سلامة الفقرة لغويا		مدى وضوح العبارة		مدى انتماء الفقرة للمقياس		الفقرات
	غير سليمة	سليمة	غير واضحة	واضحة	غير منتمية	منتمية	
البعد الثاني: تميز تقديم الخدمة							
							41 تتمتع المدرسة بتقديم خدماتها بجودة عالية
							42 تهتم المدرسة بجميع جوانب التخطيط المدرسي
							43 تقييم المدرسة خدماتها بشكل مستمر
							44 تضع المدرسة خطة تربوية لرفع إداؤها
							45 توفر المدرسة مصادر تعلم حديثة
							46 تعمل المدرسة على تفعيل الدور المجتمعي
							47 تستثمر المدرسة الموارد في خدمة العملية التعليمية
							48 تواكب المدرسة تطورات التعليم
							49 تشكل المدرسة مجلس تطويري تربوي في المجتمع المحلي
							50 تقدم المدرسة مشاريع خدمية للمؤسسات المجتمعية
أي اقتراحات أخرى ترونها مناسبة							

التعديل المقترح	سلامة الفقرة لغويا		مدى وضوح العبارة		مدى انتماء الفقرة للمقياس		الفقرات
	غير سليمة	سليمة	غير واضحة	واضحة	غير منتمية	منتمية	
البعد الثالث: سياسات المدرسة واستراتيجياتها.							
							51 تعلم المدرسة رسالتها ورؤيتها بصورة واضحة
							52 تصيح المدرسة إستراتيجيتها بصورة قابلة للتطبيق
							53 تقيم المدرسة إستراتيجيتها باستمرار؛ لتحديد مدى كفاءتها وفعاليتها
							54 تتبنى المدرسة قيما تتماشى مع سلوكها في إدارة التميز
							55 تعمل المدرسة على مراجعة دورية للسياسات والإستراتيجيات بهدف التحسين
							56 تمنح المدرسة المكافآت والحوافز للعاملين بشفافية
							57 تتناسب قرارات الإدارة مع ضمان جودة سير العمل
							58 تتماشى استراتيجيات المدرسة مع هيكلها التنظيمي
							59 تستخدم المدرسة رسالتها ورؤيتها بانتظام لتوجيه عملية صنع القرار
أي اقتراحات أخرى ترونها مناسبة							

الباحثة: مي العمارين

الملحق رقم (2): أسماء المحكمين

الرقم	إسم المحكم	التخصص	الرتبة الأكاديمية	الجامعة
1.	الأستاذ الدكتور "محمد أمين" القضاة	أصول التربية	أستاذ	الجامعة الأردنية
2.	الأستاذ الدكتور أحمد محمد بدح	الإدارة التربوية	أستاذ	جامعة البلقاء التطبيقية
3.	الأستاذ الدكتور اخليف الطراونة	الإدارة التربوية	أستاذ	الجامعة الأردنية
4.	الأستاذ الدكتور صبري حسين الطراونة	علم النفس التربوي	أستاذ	جامعة مؤتة
5.	الأستاذ الدكتور عدنان عبد السلام العضايبة	الإدارة التربوية	أستاذ	جامعة البلقاء التطبيقية
6.	الأستاذ الدكتور علي حسين حورية	الإدارة التربوية	أستاذ	جامعة الشرق الأوسط
7.	الأستاذ الدكتور عمر محمد خرايشة	الإدارة التربوية	أستاذ	جامعة البلقاء التطبيقية
8.	الأستاذ الدكتور محمد فلاح الخوالدة	الإدارة التربوية	أستاذ	جامعة العلوم الإسلامية
9.	الأستاذ الدكتور محمد قاسم مقابلة	الإدارة التربوية	أستاذ	جامعة جرش
10.	الأستاذ الدكتور معن محمود العياصرة	الإدارة التربوية	أستاذ	جامعة جرش
11.	الأستاذ الدكتور نايل الرشايبة	الإدارة التربوية	أستاذ	جامعة مؤتة
12.	الأستاذ الدكتور خالد الصرايرة	الإدارة التربوية	أستاذ مشارك	جامعة مؤتة
13.	الدكتور علاء أحمد الحراحشة	الإدارة التربوية	أستاذ مشارك	جامعة آل البيت
14.	الدكتور كاظم عادل الغول	الإدارة التربوية	أستاذ مشارك	جامعة الشرق الأوسط
15.	الدكتورة خولة حسين عليوة	الإدارة التربوية	أستاذ مساعد	جامعة الشرق الأوسط
16.	الدكتور رائد فايز المدانات	القياس والتقويم	أستاذ مساعد	جامعة البحرين
17.	الأستاذة ديانا قموة	مناهج وطرق التدريس	مستشار أكاديمي	المدارس العصرية

الملحق رقم (3): الاستبانة بصورتها النهائية

Middle East University
Deanship of Graduate
Studies & Scientific
Research

جامعة الشرق الأوسط
MEU MIDDLE EAST UNIVERSITY
Amman - Jordan

جامعة الشرق الأوسط
عمادة الدراسات العليا
والبحث العلمي

حضرة المعلم/ة: المحترم

تحية طيبة وبعد

تقوم الباحثة بإعداد دراسة بعنوان (الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة وعلاقته بالتميز التنظيمي من وجهة نظر المعلمين)، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية من كلية الآداب والعلوم التربوية في جامعة الشرق الأوسط ولتحقيق أهداف هذه الدراسة فقد تم إعداد الاستبانة والمكونة من ثلاثة أجزاء؛ يتكون الجزء الأول منها على المتغيرات الديموغرافية، الجزء الثاني يتكون من مجموعة من الفقرات تنقسم إلى:

القسم الأول يقيس الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الخاصة، والقسم الثاني يقيس مستوى التميز التنظيمي لدى المدرسة.

آملة من حضراتكم التكرم بقراءة الفقرات والإجابة عليها بموضوعية، علماً بأن كافة المعلومات الواردة لن تستخدم إلا لغايات البحث العلمي.

شاكرة لكم حسن تعاونكم

الباحثة: مي توفيق العمارين

الجزء الأول: المتغيرات الديموغرافية

- 1 الجنس ذكر أنثى
- 2 سنوات الخبرة أقل من 5 سنوات من 5 سنوات إلى أقل من 10 10 سنوات فأكثر
- 3 المؤهل العلمي بكالوريوس دراسات عليا

الجزء الثاني:

الجزء الأول: فقرات لقياس الذكاء الاجتماعي

غير موافق بشدة	غير موافق	موافق لحد ما	موافق	موافق بشدة	الفقرات
✓ يتصف مدير المدرسة بالآتي: المجال الأول: التواصل الفعال					
					1. لديه المقدرة على قيادة فريق العمل بفاعلية
					2. يدرك تأثير سلوكياته على المعلمين
					3. يفهم مشاعر المعلمين بمجرد النظر إليهم
					4. لديه المقدرة على تبادل الحوار الفعال
					5. تفسير المواقف والأحداث بشكل منطقي
					6. يحترم الرأي الآخر
					7. مشاركة الآخرين مناسباتهم الاجتماعية
					8. ينظم علاقاته الاجتماعية مع المعلمين
					9. يؤثر على المعلمين طواعية
					10. يمتلك مهارة الإقناع

غير موافق بشدة	غير موافق	موافق لحد ما	موافق	موافق بشدة	الفقرات
المجال الثاني: المرونة					
					11. يتمتع بعقلية منفتحة
					12. يبادر بتقديم يد العون والمساعدة للمعلمين دون تردد
					13. يستجيب لأفكار المعلمين البناءة
					14. يتقبل النقد البناء الموجه إليه
					15. لديه المقدرة على مواجهة التحديات بكفاءة
					16. يصدر الأحكام التي تتناسب مع المواقف

غير موافق بشدة	غير موافق	موافق لحد ما	موافق	موافق بشدة	الفقرات
المجال الثالث: حل المشكلات					
					17. يضع خطة لمواجهة الأزمات
					18. يمنح نفسه الوقت الكافي للتعامل مع المشكلة
					19. يحلل المشكلة بهدف الوصول لأسبابها الفعلية
					20. يتعامل مع المشكلات الطارئة بأسرع وقت
					21. يطبق مبدأ الشورى لاتخاذ القرار في حل المشكلات
					22. يستفيد من خبراته السابقة في حل المشكلات
					23. يشرك المعلمين ذوي الخبرة في حل المشكلات
					24. لديه مهارة التعامل لحل المشاكلات التي تواجه المعلمين
					25. يمتلك المقدرة على اختيار أفضل حل للمشكلة بعد دراسة جميع الخيارات المطروحة

الجزء الثاني: فقرات لقياس التميز التنظيمي

غير موافق بشدة	غير موافق	موافق لحد ما	موافق	موافق بشدة	الفقرات
✓ مقدرة إدارة المدرسة على تحقيق ما يلي: المجال الأول: القيادة الإبداعية					
					1 تطرح أفكار إبداعية لغايات التطوير
					2 تضع خطة واضحة لتحديد الاحتياجات المستقبلية
					3 تتبنى الأفكار الإبداعية من قبل المعلمين
					4 تهتم بالتطوير المهني للمعلمين
					5 تفعل وسائل التواصل الحديثة بين كادرها
					6 تفعل وسائل التواصل الحديثة بينها وبين أولياء الأمور
					7 تنشر ثقافة الإبداع في المدرسة
					8 تنشر ثقافة التميز في المدرسة

غير موافق بشدة	غير موافق	موافق لحد ما	موافق	موافق بشدة	الفقرات
المجال الثاني: تميز تقديم الخدمة					
					9 تقديم خدماتها بجودة عالية
					10 تهتم بجميع جوانب التخطيط المدرسي لرفع أدائها
					11 تقييم خدماتها بشكل مستمر
					12 توفر مصادر تعلم حديثة
					13 تفعيل المشاركة المجتمعية
					14 تستثمر الموارد المتاحة في خدمة العملية التعليمية
					15 تواكب تطورات التعليم والتعلم
					16 تشكل مجلسا تطويريا تربويا من أفراد المجتمع المحلي
					17 تقدم مشاريعا خدمية للمؤسسات المجتمعية

غير موافق بشدة	غير موافق	موافق لحد ما	موافق	موافق بشدة	الفقرات
المجال الثالث: سياسات المدرسة واستراتيجياتها					
					18 تعلن رسالتها ورؤيتها بصورة واضحة
					19 تصاغ إستراتيجيتها بصورة قابلة للتطبيق
					20 تقيم إستراتيجيتها باستمرار؛ لتحديد مدى كفاءتها وفعاليتها
					21 تتبنى قيما تتماشى مع سلوكها في إدارة التميز
					22 تعمل على مراجعة دورية لسياساتها واستراتيجياتها بهدف التحسين
					23 تتبنى سياسة الشفافية لمنح المكافآت والحوافز للعاملين
					24 تتناسب قرارات الإدارة مع ضمان جودة سير العمل
					25 تتماشى استراتيجياتها مع هيكلها التنظيمي
					26 تستخدم رسالتها ورؤيتها بانتظام لتوجيه عملية صنع القرار

الملحق رقم (4): كتاب تسهيل من جامعة الشرق الأوسط

MEU جامعة الشرق الأوسط
MIDDLE EAST UNIVERSITY
Amman - Jordan

مكتب رئيس الجامعة
Office of the President

الرقم، در/خ/1751
التاريخ، 2023/05/07

معالي الأستاذ الدكتور عزمي محمود محافظة الأكرم
وزير التربية والتعليم

تحية طيبة وبعد،،،

فتهدىكم جامعة الشرق الأوسط أطيب وأصدق الأمنيات، وحيث إن المسؤولية المجتمعية قيمة أساسية في تحقيق رسالة الجامعة ورؤيتها، ويهدف تعزيز وترسيخ أسس التعاون المشترك الذي يسهم في تأدية الجامعة التزامها نحو خدمة المجتمع المحلي وتميمته، يرجى التكرم بالموافقة على تقديم التسهيلات الممكنة للطالبة مي توفيق العمارين ورقمها الجامعي (402120012) المسجلة في برنامج ماجستير الإدارة والقيادة التربوية/ كلية الآداب والعلوم التربوية؛ والتي تتولى القيام بتوزيع استبانات في المدارس الخاصة، لاستكمال رسالتها الجامعية والموسومة بعنوان "الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة وعلاقته بالتميز التنظيمي من وجهة نظر المعلمين" علماً أن المعلومات التي ستحصل عليها ستبقى سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

وتفضلوا معاليكم بقبول فائق الاحترام والتقدير...

رئيسة الجامعة

أ.د. سلام خالد المحادين



الملحق رقم (5) كتاب تسهيل مهمه من وزارة التربية والتعليم



الرقم: ٢٤١٣٩٠١٠٠/٣
التاريخ: ٣ ذو القعدة ١٤٤٤
الموافق: ٢٠٢٣/٠٥/٢٣

السيدة مدير إدارة التعليم الخاص
السيد مدير التربية والتعليم للواء الجامعة

الموضوع :
(البحث التربوي)

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد؛
فأرجو العلم بأن الطالبة مي توفيق فؤاد العمارين تقوم بإجراء دراسة عنوانها "الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة وعلاقته بالتميز التنظيمي من وجهة نظر المعلمين"، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط، ويحتاج ذلك إلى تطبيق أداة الدراسة على عينة من معلمي المدارس التابعة لإدارتكم/مديريتكم.
راجياً تسهيل مهمة الطالبة المذكورة وتقديم المساعدة الممكنة لها شريطة أن تتم مطابقة الأداة المرفقة مع الأداة المطبقة، وألاً تستخدم البيانات والمعلومات المتحصلة إلا لأغراض البحث العلمي.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

وزير التربية والتعليم


الدكتور ياسر العمري
مدير البحث والتطوير التربوي

نسخة/ لمدير إدارة التخطيط والبحث التربوي
نسخة/ لمدير البحث والتطوير التربوي
نسخة/ لرئيس قسم البحث التربوي
نسخة/ الملف 10/3
المرفات (5) صفحات

الملحقة الأردنية الماعية

هاتف: +962 6 5607181 فاكس: +962 6 5666019 ص. ب. 1646 عمان 11118 الأردن. الموقع الإلكتروني: www.moe.gov.jo

الملحق رقم (6) تسهيل مهمه من مديرية التربية والتعليم/ لواء الجامعة

بسم الله الرحمن الرحيم



وزارة التربية والتعليم
مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة / محافظة العاصمة

٥٢٧٧
الرقم: ١/٧
التاريخ: ٢٠٢٣/٥/٢٣
الموافق: ٢٤

مديري المدارس الحكومية ومديراتها

الموضوع : تسهيل مهمة
الطالبة/ مي توفيق فؤاد الصارين
جامعة الشرق الأوسط

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ، وبعد ؛

إشارة لكتاب معالي وزير التربية والتعليم رقم 24131/10/3 تاريخ 2023/5/23

المتضمن قيام الطالبة " مي توفيق فؤاد الصارين " بإجراء دراسة عنونها "الانكفاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية وعلاقتها بالتميز التنظيمي من وجهة نظر المعلمين" استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط، ويحتاج ذلك إلى بيانات ومعلومات، وتطبيق أداة الدراسة على عينة من المعلمين في مدارسكم.

أرجو تسهيل مهمة الطالبة المذكورة أعلاه وتقديم المساعدة الممكنة لها ، وألا تستخدم البيانات والمعلومات المتحصلة إلا لأغراض البحث العلمي .

و أقبولوا الاحترام ،،،

مدير التربية والتعليم

مدير الشؤون التعليمية والتقنية
د. غادة أبو قاسود

نسفة / مدير شؤون تنظيمية و تقنية
نسفة / رئيس قسم الإشراف التربوي
نسفة / عضو قسم الإشراف مع شرق الأوسط
نسفة / التوثيق

التوقيع: كتاب معالي وزير التربية والتعليم رقم 24131/10/3 تاريخ 2023/5/23

عدد الصفحات (6)

ملحق: 4646304 ، فاكس: 4637844 ، ص.ب 962520 قسدية قرطاسية ، الموقع الإلكتروني <http://www.moe.gov.jo/dir/AMMAN2/index.htm>