



مستوى الذكاء العاطفي و الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية  
في العاصمة عمان وعلاقتها بمستوى العلاقات الإنسانية السائدة في مدارسهم  
من وجهة نظر المعلمين

**The Level of Emotional and Social Intelligences of the  
Public Secondary School Principals in the Capital Amman  
and its Relation with the Prevailing Human Relations Level  
in their Schools from Teachers' Point of View**

إعداد

سميرة عبدالفتاح لافي

إشراف

الدكتورة ملك الناظر

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية

تخصص الإدارة والقيادة التربوية

قسم الإدارة والمناهج

كلية العلوم التربوية

جامعة الشرق الأوسط

حزيران 2015

## تفويض

أنا سميرة عبد الفتاح محمد لافي أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً  
والكترونياً للمكتبات أو المنظمات أو الهيئات أو المؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية  
عند طلبها.

الإسم: سميرة عبد الفتاح محمد لافي

التوقيع: 

التاريخ: ٢٠١٥/٦/٤

## قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها "مستوى الذكاء العاطفي و الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان وعلاقتها بمستوى العلاقات الإنسانية السائدة في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين"

وأجيزت بتاريخ 3 / 6 / 2015 م

أعضاء لجنة المناقشة

التوقيع

رئيساً  
عضواً / خارجياً  
مشرفاً

الأستاذ الدكتور : عبد الجبار توفيق البياتي جامعة الشرق الأوسط  
الأستاذ الدكتور : هاني عبد الرحمن الطويل الجامعة الأردنية  
الدكتورة : ملك صلاح الناظر جامعة الشرق الأوسط

## شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء و المرسلين،

يسعدني أن أتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى

أستاذتي الفاضلة الدكتورة ملك الناظر

لما قدمته لي من عون في إخراج هذا البحث إلى حيز الوجود،

كما أتقدم بالشكر إلى الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم

بالموافقة على مناقشة هذه الرسالة.

كما لا يسعني إلا أن أتقدم بجزيل الشكر لمحكمي أداة الدراسة.

وأخيراً أقدم خالص شكري لكل من مد لي يد العون ولم يتسع المقام لذكره.

فجزى الله الجميع عني خير الجزاء.

## الإهداء

أهدي عملي هذا إلى من غرس في قلبي حب العلم والعمل فكان نعم القدوة

إلى روح والدي المحامي عبد الفتاح لأفي

وإلى أحق الناس بصحبتى والدتي مربية الأجيال حفظها الله

وإلى رفيق دربي زوجي الغالي حياً وعرفاناً،

وإلى أشقاء روحي إخواني وأخواتي وزوجاتهم وأولادهم رعاهم الله

وإلى حبيب قلبي ولدي وابن أخي عبد الفتاح لعلها تكون له مفخرة

وإلى أخواتي وزميلاتي في العمل اللواتي رفعن من همتي

وإلى كل من مد لي يد العون والمساعدة لإنجاز هذا العمل.

## قائمة المحتويات

الصفحة	المحتوى
أ	العنوان
ب	تفويض
ج	قرار لجنة المناقشة
د	شكر وتقدير
هـ	الإهداء
و	قائمة المحتويات
ح	قائمة الجداول
ي	قائمة الملحقات
ك	الملخص باللغة العربية
م	الملخص باللغة الانجليزية
1	الفصل الأول / خلفية الدراسة وأهميتها
2	مقدمة
6	مشكلة الدراسة
7	هدف الدراسة أسئلتها
9	أهمية الدراسة
9	تعريف المصطلحات
10	حدود الدراسة
10	محددات الدراسة
11	الفصل الثاني / الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة
12	الأدب النظري
27	الدراسات السابقة ذات الصلة
38	ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها
40	الفصل الثالث / الطريقة والإجراءات
41	منهج البحث المستخدم
41	مجتمع الدراسة
42	عينة الدراسة

43	أدوات الدراسة
44	صدق الأدوات
44	ثبات الأدوات
45	متغيرات الدراسة
46	إجراءات الدراسة
47	المعالجة الإحصائية
48	الفصل الرابع /نتائج الدراسة
69	الفصل الخامس /مناقشة النتائج والتوصيات
70	مناقشة النتائج
83	التوصيات
84	المراجع
85	ولاً : المراجع العربية
90	ثانياً: المراجع الأجنبية
92	الملحقات

## قائمة الجداول

رقم الجدول - الفصل	المحتوى	الصفحة
3-1	توزيع افراد مجتمع الدراسة من المعلمين في مديريات التربية في العاصمة حسب الجنس والمديرية	42
3-2	توزع أفراد عية الدراسة من المعلمين في مديريات لواء الجامعة و لواء القويسمة لواء ووادي السير حسب الجنس والمديرية	42
3-3	معامل ثبات الاتساق الداخلي لكرونباخ ألفا وثبات الإختبار وإعادة الإختبار	45
4-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً .	49
4-5	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً .	51
4-6	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى العلاقات الإنسانية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً .	53
4-7	معامل الارتباط بين مستوى الذكاء العاطفي و مستوى العلاقات الإنسانية السائدة في المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان باستخدام معامل ارتباط بيرسون .	55
4-8	معامل الارتباط بين مستوى الذكاء الاجتماعي و مستوى العلاقات الإنسانية السائدة في المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان باستخدام معامل ارتباط بيرسون	56
4-9	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان واختبار (t-test) تبعاً لمتغير الجنس .	57
4-10	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان واختبار (t-test) تبعاً لمتغير المؤهل العلمي .	58
4-11	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان تبعاً لمتغير الخبرة	59
4-12	تحليل التباين الأحادي لايجاد دلالة الفروق لمستوى الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان تبعاً لمتغير الخبرة	59
4-13	اختبار شففيه للفروق لمستوى الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية	60



	في العاصمة عمان تعزى لمتغير الخبرة .	
61	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان واختبار (t-test) تبعاً لمتغير الجنس.	4-14
62	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان, واختبار (t-test) تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.	4-15
62	تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لمستوى الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان تبعاً لمتغير الخبرة	4-16
63	تحليل التباين الأحادي لأثر سنوات الخبرة في مستوى الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان	4-17
64	اختبار شفهي للفروق لمستوى الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان تعزى لمتغير الخبرة .	4-18
65	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى العلاقات الإنسانية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان واختبار (t-test) تبعاً لمتغير الجنس.	4-19
66	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى العلاقات الإنسانية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان واختبار (t-test) تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.	4-20
66	تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لمستوى العلاقات الإنسانية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان تبعاً لمتغير الخبرة	4-21
67	تحليل التباين الأحادي لمتغير سنوات الخبرة في مستوى العلاقات الإنسانية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان	4-22
67	اختبار شفهي للفروق لمستوى العلاقات الإنسانية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان تعزى لمتغير الخبرة .	4-23

## قائمة الملحقات

الصفحة	الملحق	الرقم
93	استبانة مستوى الذكاء العاطفي والذكاء الاجتماعي و العلاقات الإنسانية بصورتها الأولية.	1
97	قائمة بأسماء المحكمين	2
98	استبانة مستوى الذكاء العاطفي و الذكاء الاجتماعي والعلاقات الإنسانية بصورتها النهائية	3
102	كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط إلى مديرية تربية لواء الجامعة	4
103	كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط إلى مديرية تربية لواء القويسمة	5
104	كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط إلى مديرية تربية لواء وادي السير .	6
105	كتاب تسهيل مهمة من وزارة التربية والتعليم الأردنية إلى مديرية تربية لواء الجامعة, وتربية لواء القويسمة, وتربية لواء وادي السير .	7

مستوى الذكاء العاطفي و الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية  
في العاصمة عمان وعلاقتها بمستوى العلاقات الإنسانية السائدة في مدارسهم  
من وجهة نظر المعلمين

إعداد

سميرة عبدالفتاح لافي

إشراف

الدكتورة ملك الناظر

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى تعرّف مستوى الذكاء العاطفي و الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان وعلاقتها بمستوى العلاقات الإنسانية السائدة في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين، وتم إختيار عينة طبقية عشوائية نسبية بلغ عدد أفرادها (306) معلمين ومعلمات ، ولجمع البيانات استخدمت ثلاث استبانات: "استبانة الذكاء العاطفي" و "استبانة الذكاء الاجتماعي" و "استبانة العلاقات الإنسانية".

وأظهرت نتائج الدراسة:

- جاء مستوى الذكاء العاطفي مرتفعاً ، ومستوى الذكاء الاجتماعي مرتفعاً ، ومستوى العلاقات الإنسانية جاء مرتفعاً .

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين مستوى الذكاء العاطفي ومستوى العلاقات الإنسانية.

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين مستوى الذكاء الاجتماعي ومستوى العلاقات الإنسانية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى الذكاء العاطفي تعزى لمتغيري الجنس والخبرة , وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى الذكاء الاجتماعي تعزى لمتغيري الجنس والخبرة , وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى العلاقات الإنسانية تعزى لمتغيري الجنس والخبرة , وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

---

#### كلمات مفتاحية:

مستوى الذكاء العاطفي, الذكاء الاجتماعي, العلاقات الإنسانية

**The Level of Emotional and Social Intelligences of the  
Public Secondary School principals in the Capital Amman  
and it's Relation with the Prevailing Human Relations Level  
in their Schools, from Teachers' Point of View**

**Prepared by  
Samira Abad Alfatah Lafi  
Supervised by  
Dr. Malak S. AL- Nazer**

**Abstract**

This study aimed at finding out the level of emotional and social intelligences of the Public Secondary School principals in the Capital Amman, and it's Relation with the Prevailing Human Relations in their Schools, from teachers' point of view. A proportional stratified random sample was drawn from the population of the study. It consisted of (306) male and female teachers. Three questionnaires were used to collect data. The first was "the emotional intelligence questionnaire", the second was "the social intelligence questionnaire, and the third was "the human relations questionnaire .The findings of the study showed the following:

- The levels of the emotional intelligence, the social intelligence and the human relations were high.
- There was a positive significant relationship at ( $\alpha \leq 0.05$ ) between the level of the emotional intelligence, and the level of human relations.
- There was a positive significant relationship at ( $\alpha \leq 0.05$ ) between the level of the social intelligence, and the level of human relations

- There were significant differences at ( $\alpha \leq 0.05$ ) in the level of the emotional intelligence, attributed to sex and the experience variables, but there were no significant differences at ( $\alpha \leq 0.05$ ) attributed to academic qualification variable .

- There were significant differences at ( $\alpha \leq 0.05$ ) in the level of the social intelligence, attributed to sex and experience variables, but there were no significant differences at ( $\alpha \leq 0.05$ ) attributed to academic qualification variable.

- There were significant differences at ( $\alpha \leq 0.05$ ) in the level of the human relations, attributed to sex and experience variables, but there were no significant differences attributed to academic qualification variables.

---

**KeyWords:**

Emotional Intelligences, Social Intelligences, Human Relations.

## الفصل الأول

### خلفية الدراسة وأهميتها

## الفصل الأول

### خلفية الدراسة وأهميتها

#### مقدمة

تعد الإدارة إحدى العوامل المؤثرة في مستقبل الحضارة الإنسانية، فالقرارات الإدارية تشكل الفرق بين النجاح والفشل وبين الاستقرار والفوضى ، وغيرها من القضايا المصيرية . فمعتقدات المدير وما يحمله من قيم لها أثر في حياة المجتمعات الإنسانية، فالمديرون مؤثرون في صنع قرارات النظم الاجتماعية، ويؤدون دوراً في تحديد مسارها وإنجازها وأهدافها ، فامتلاك المديرين للذكاء العاطفي والذكاء الاجتماعي له دور كبير في تهيئة جو تسوده صلات التعاون والأمان، والذي يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، وانخفاض وتيرة الصراعات.

و تمثل المدرسة نظاماً تربوياً، وثقافياً، واجتماعياً، يرتبط بالعديد من العوامل المجتمعية ، ولما كان الإنسان يشكّل المتغير الأساس في هذا النظام فإن من الطبيعي أن يتأثر نجاح هذا النظام بنجاح العاملين فيه. وينظر إلى مدير المدرسة على أنه الركن الأساس الذي يقوم عليه النظام التربوي في المدرسة، والمحرك لطاقتها وإمكاناتها البشرية والمادية ، والموجه والمنسق لهذه الطاقات والإمكانات لبلوغ الغايات التربوية التي تسعى المدرسة إلى تحقيقها، فالمدير قائد تربوي أنيطت به مهمة رئاسة هذه المؤسسة وقيادتها (البديري، 2001).

والإدارة المدرسية عملية إنسانية، يعتمد نجاحها إلى حد كبير على مقدرة مدير المدرسة في توظيف طاقاته، ومهارته، وكفاياته التي يتم تطويرها بشكل يحقق أهداف العملية التعليمية التعلمية، لضمان الحصول على مخرجات متميزة ، و يعتمد نجاح المدير على مقدرته في التعامل مع الأفراد الذين يعملون معه، إذ يقودهم إلى ما ينبغي عمله ، لذا فإن العلاقات



الإنسانية عاملاً مهماً في الإدارة , فالمقدرة على العمل مع الآخرين بطريقة بناءة ذكية هي من السمات المهمة التي يجب أن يتميز بها الإداري سيما في ميدان التعليم (بوضياف 2014) .

يشكل أساس الذكاء في العلاقات الإنسانية المقدرة على التميز في الإستجابة الملائمة للحالات النفسية، والميول والرغبات الخاصة بالآخرين، و إن مفتاح معرفة الذات في العلاقات الشخصية هو التعرف إلى المشاعر الخاصة والمقدرة على التمييز بينها، والإعتماد عليها لتوجيه السلوك (جولمان, 2008).

فامتلاك المدير الذكاء العاطفي يزوده بالمهارات والمقدرة على إدراك أهمية المناخ المدرسي ، وضرورة الانفتاح عليه والتعامل معه بوصفه مصدرًا للموارد المختلفة في المدرسة، كما أنه يساعد في استيعاب التكنولوجيا المتجددة وتوظيفها بكفاءة لتحقيق مزيد من التفوق والتميز واستثمار الوقت بوصفه من أهم الموارد المتاحة والعمل على إدارته لتعظيم الاستفادة منه وتوظيفه لصالح المؤسسة والتخلص من القوالب الجامدة والهيكل الإدارية التقليدية وتوظيف التنظيم المرن المتكافئ مع الظروف والمتغيرات، وتنمية العمل الجماعي وروح الفريق والإيمان بأهمية تفعيل الطاقات والإمكانيات المتاحة للمنظمة بإتاحة فرص التفاعل والتكامل بينها للوصول إلى أعلى مستويات التميز (حسين وحسين 2006).

ويسهم الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس في نجاح العملية الإدارية وتطبيقاتها بفاعلية، و يؤثر في زيادة نسبة التحصيل الأكاديمي للطلبة. والإدارة المدرسية تؤثر بشكل كبير في البيئة التعليمية والثقافة المدرسية وعلى العاملين في المدرسة، ويضمن الذكاء العاطفي لدى المديرين سير العملية التعليمية بشكل أفضل , مما يسهم في تنمية وتحسين أداء المعلمين كما يؤدي لزيادة معدلات النجاح والابداع ويعدّ المدير أهم ركيزة تعتمد عليها المدرسة , فإن صلح تصلح البيئة التعليمية كاملة، لذا فمن الضروري أن يمتلك مديرو المدارس مهارات الذكاء

العاطفي التي تساعدهم كإداريين ومهنيين في التعامل مع المواقف الإدارية والمشكلات والعقبات بأقل جهد ووقت ممكنين (Henry&Hope,2014).

تتبع أهمية الذكاء العاطفي من إسهامه في توفير الانسجام بين العواطف والمبادئ والقيم، والشعور بالرضا والاطمئنان، واتخاذ القرارات الصحيحة، والمقدرة على تحفيز النفس وإيجاد الدافعية الذاتية، و الحصول على معاملة أكثر احتراماً وتكوين أنماط من العلاقات والصدقات الجيدة، والنجاح الوظيفي (البوريني،2006).

أما الذكاء الاجتماعي فهو قابلية الفرد للإفادة من كل الظروف الاجتماعية المحيطة ، والخروج بموقف يُبعد عنه الإحراج ويحقق أهدافه. فالذكاء العلمي الأكاديمي مرتبط بشكل وثيق بدراسة الشخص وكثرة اطلاعه ، أما الذكاء الاجتماعي مرتبط بالأمور الاجتماعية والتجارب الحياتية التي قد يعيشها الفرد من خلال تجاربه في الحياة (ابو دية،2003).

ويؤثر الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس تأثيراً إيجابياً في سير العملية التعليمية واستدامتها مما ينعكس على الطلبة على المستويين الأكاديمي والإبداعي، ويلاحظ أثره في تطوير العملية التعليمية التعلمية وتحسينها في المدارس (Larin ,Benson, Wessel, (Martin & Ploeg, 2014).

ولمفهوم الذكاء الاجتماعي عدة أبعاد منها؛ الوعي الموقفي وهو قراءة المواقف ، وتفسير سلوك الآخرين في تلك المواقف وفقاً لأهدافهم المحتملة ، وحالتهم العاطفية، ومنها أيضاً المظهر ووضع الجسم ونبرة الصوت والحركات الدقيقة ، ومنها الأصالة التي تتمثل في التقاط أنماط السلوك الاجتماعي للأشخاص الآخرين، تؤدي الى تقييم الشخص بأنه صادق وصريح و ذو أخلاق وأمانة ونوايا طيبة أو على النقيض من ذلك، أخيراً الوضوح الذي يتمثل في المقدرة على

تفسير الأفكار وصياغة الآراء وإيصال المعلومات بسلاسة وشرح وجهات النظر والأفعال .  
فالذكاء الاجتماعي يأتي من إحساس مشترك بين الأشخاص (البرغوثي، 2001).

وتعدّ المقدرة في بناء العلاقات مع الآخرين مصدر النجاح في الحياة العملية والاجتماعية، فعندما يتم تعيين مدير مدرسة لا يمكنه فعلاً القيام بمهامه من غير ان يتمتع بمهارات الذكاء الاجتماعي التي لا تقل أهمية عن الذكاء العلمي ، فالحاجة الى الذكاء الاجتماعي دائمة وشاملة للحياة الاجتماعية ، مع من نعرف ومن لا نعرف في البيت والشارع والعمل ومع الأصدقاء والمعارف ، ومن غير الذكاء الاجتماعي يفقد الشخص ثقته في نفسه وفي الآخرين (تشايمان، 2005).

ويجب أن يدرك مدير المدرسة أهمية العلاقات الإنسانية في مدرسته وفي تعامله مع الآخرين ، ويتحتم عليه توثيق العلاقات الإنسانية بين العاملين في المدرسة وهذا يتطلب نوعاً من الحكمة والمهارة لدى مدير المدرسة ، كما يجب أن تكون شخصيته متكاملة ، عادلاً في حكمه حتى يكسب ثقة زملائه ، وأن يترفع عن السلوك غير المرغوب، وأن مقدرة مدير المدرسة كقائد تربوي على تحقيق العلاقات الإنسانية في المجتمع المدرسي يتوقف على استخدام المبادئ الإنسانية والقيم الأخلاقية للتعامل مع المعلمين والطلبة والعاملين في المدرسة وكذلك أولياء أمور الطلبة الذين يتواصلون مع المدرسة. (الفي ، 1994).

## مشكلة الدراسة

يشكل المدير قمة الهرم الإداري في المدرسة، ويقع عليه العبء والمسؤولية في تحسين العملية التعليمية وتحقيق أهداف وزارة التربية والتعليم وسياستها وفلسفتها، إذ يعتمد نجاح المدير على عدة عوامل منها الأسلوب الإداري الذي يتبعه في إدارته لمدرسته، و العلاقة بينه وبين العاملين معه، و نجاح مدير المدرسة يتوقف على مهارات لا علاقة لها بشهاداته و تحصيله العلمي فقط، ولكن يتوقف على مقدار ذكائه الاجتماعي وذكائه العاطفي وعلاقاته مع الآخرين والذي ينبغي عليه فهم نفسياتهم وشخصياتهم لإدارتهم بطريقة حكيمة ( جرار ، 2006 ).

ونظراً لأهمية الذكاء العاطفي والذكاء الاجتماعي اللذين يجب أن يتمتع بهما مدير المدرسة والأثر الذي قد يتركه في تحديد العلاقات الانسانية في المدرسة من وجهة نظر المعلمين وبالإستناد إلى الأدبيات التربوية والنفسية التي تؤكد أهمية دراسة الذكاء العاطفي والذكاء الاجتماعي إذ تمثل أحد المتطلبات الأساسية التي يحتاجها الميدان التربوي لتكوين علاقات إنسانية هدفها تطوير العملية التربوية، كون العالم يشهد تغيرات تتسم بالشمولية والعمق والسرعة، مما يتطلب مواجهة العقبات والصعوبات التي تنشأ من ممارسة العمل ونشاطاته المختلفة، فقد كانت هذه الدراسة.

وبعد البحث في المشكلة ومن خلال الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة وجدت الباحثة عدداً من الدراسات التي أوصت بالاهتمام بهذا الموضوع، كدراسة الحراشنة(2013) و دراسة العمرات(2014) ودراسة اللوزي (2012)، إذ أوصت بضرورة عقد ورش عمل وتدريب لمديري المدارس على مواقف إدارية مختلفة لزيادة التعرف إلى مجالات الذكاء العاطفي ، وضرورة إعداد برامج تدريبية لتنمية المهارات العاطفية للمدير حتى يتمكن من إدارة ذاته والتحكم في انفعالاته، و دراسة هنري وهوب (Henry & Hope, 2014) ودراسة

هيبرت (Hebert,2011) إذ أوصتا بدراسة الذكاء العاطفي في مجتمعات أخرى لتعميم الفائدة. كما أوصت دراسة الكايد(2008) و دراسة جاسم (2012) بضرورة عقد ورشات تدريبية تعرض مواقف إدارية لتوظيف الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس لزيادة تفاعل المدرسة مع المجتمع, ودراسه علاقة الذكاء الاجتماعي للمدير بشكل أعمق وربطها بمتغيرات أخرى . وبالمقابل هناك بعض الدراسات مثل دراسة الزبون والزيون(2010)، دراسة بوضياف(2014)، و دراسة فهد (2014) أوصوا بضرورة التغلب على معوقات العلاقات الإنسانية بإلحاق المديرين بدورات تدريبية ومشاغل فعالة وإعطاء مدير المدرسة صلاحيات أكبر. و إجراء دراسات مماثلة مطبقة على مجتمعات مختلفة ومقارنة نتائجها مع نتائج هذه الدراسة.

### هدف الدراسة و أسئلتها:

هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى الذكاء العاطفي و الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان وعلاقتها بمستوى العلاقات الإنسانية السائدة في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين ، وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- السؤال الأول: ما مستوى الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟
- السؤال الثاني: ما مستوى الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟

- السؤال الثالث: ما مستوى العلاقات الإنسانية السائدة لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟
- السؤال الرابع: هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  بين مستوى الذكاء العاطفي ومستوى العلاقات الإنسانية السائدة في المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان؟
- السؤال الخامس: هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  بين مستوى الذكاء الاجتماعي ومستوى العلاقات الإنسانية السائدة في المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان؟
- السؤال السادس: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في مستوى الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان تعزى لمتغيرات الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي؟
- السؤال السابع: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في مستوى الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان تعزى لمتغيرات الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي؟
- السؤال الثامن: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في مستوى العلاقات الإنسانية السائدة في المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان تعزى لمتغيرات الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي؟

## أهمية الدراسة:

تكتسب الدراسة الحالية أهميتها مما يأتي:

- يُؤمّل أن تفيد نتائج هذه الدراسة مديري المدارس الثانوية لتعريفهم بمستوى الذكاء العاطفي و مستوى الذكاء الاجتماعي ومستوى العلاقات الإنسانية السائدة لديهم .
- يُؤمّل أن تسهم هذه الدراسة في إضافة بعض المعرفة إلى المكتبة العربية بشكل عام والمكتبة الأردنية بشكل خاص.
- يُؤمّل أن تفيد نتائج هذه الدراسة المسؤولين في وزارة التربية والتعليم الأردنية لوضع معايير خاصة لتعيين مديري المدارس .
- يُتوقع من الدراسة ان تكون نقطة انطلاق لبحاث أخرى بما توفره من أدب نظري ودراسات سابقة وأدوات لجمع البيانات تم التأكد من صدقها وثباتها .

## تعريف المصطلحات:

اشتملت هذه الدراسة على عدد من المصطلحات التي تم تعريفها مفاهيمياً إجرائياً كالاتي:

**الذكاء العاطفي:** "هو مقدرة الفرد على تعرف الانفعالات لديه ولدى الآخرين، وتحديدّها والمقدرة على إظهار الاستجابات الملائمة للمثيرات البيئية، و فهم الفرد ووعيه بمشاعره وانفعالاته ، والتحكم فيها وإدارتها والوعي بمشاعر وانفعالات الآخرين والتعاطف والتفاعل معهم، وأنه مقدرة مكتسبة ومتعلمة وينطوي على مهارات نوعية و محدّدة ويمكن تعلمها واكتسابها "(حسين

وحسين، 2006: 35) .

ويعرّف الذكاء العاطفي إجرائياً بأنه: الدرجة التي حصل عليها مديرو المدارس الثانوية

الحكومية في العاصمة عمان من خلال إجابة أفراد عينة الدراسة عن فقرات الاستبانة.

**الذكاء الاجتماعي:** هو المقدرة على إدراك أمزجة الآخرين ومقاصدهم ودوافعهم ومشاعرهم

والتمييز بينها، يضم عمليات معرفية عن الأشخاص الآخرين فيما يتصل بمداركهم وأفكارهم

ومشاعرهم، واتجاهاتهم وسماتهم الشخصية، وهو المقدرة مهمة عند أولئك الذين يتعاملون مع

الآخرين كالمعلمين و الأطباء والإخصائين الاجتماعيين وغيرهم (جابر، 2003).

ويعرّف الذكاء الاجتماعي إجرائياً: بأنه الدرجة التي حصل عليها مديرو المدارس الثانوية

الحكومية في العاصمة عمان من خلال إجابة أفراد عينة الدراسة عن فقرات الاستبانة.

**العلاقات الإنسانية:** "هي الأسلوب الذي يسلكه المدير مراعيًا تحقيق أهداف العاملين معه

، وتوفير حاجاتهم الاقتصادية والنفسية لكي يعملوا بفاعلية" (حسن، 2003: 35).

وتعرّف العلاقات الإنسانية إجرائياً بأنها: الدرجة التي حصل عليها مديرو المدارس الثانوية

الحكومية في العاصمة عمان من خلال إجابة أفراد عينة الدراسة عن فقرات الاستبانة.

### **حدود الدراسة:**

اقتصرت هذه الدراسة على معلمي المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان في

الفصل الثاني للعام الدراسي (2014-2015).

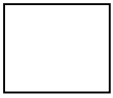
### **محددات الدراسة:**

تحدّدت نتائج هذه الدراسة بدرجة صدق أدوات الدراسة وثباتها وتكيفها للبيئة الأردنية،

وموضوعية إستجابة أفراد العينة عن فقراتها. كما أن تعميم نتائج هذه الدراسة لا يتم إلا على

المجتمع الذي سحبت منه عينة الدراسة، والمجتمعات المماثلة.





## الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة

## الفصل الثاني

### الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة

تضمن هذا الفصل عرضاً للأدب التربوي النظري المتعلق بالذكاء العاطفي والذكاء الاجتماعي والعلاقات الإنسانية , كذلك الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وعلى النحو الآتي :

#### أولاً: الأدب النظري:

اشتمل الأدب النظري على موضوعات تتعلق بالذكاء العاطفي و الذكاء الاجتماعي والعلاقات الإنسانية من حيث مفهومها , ونبذة تاريخية عنها , ومكوناتها , و مجالاتها , وأهميتها.

#### أ- الذكاء العاطفي:

إن نجاح أية منظمة يرتبط بمستوى الذكاء العاطفي لدى المديرين ، لذا يجب عليهم التعرف إلى مشاعر العاملين نحو الوسط المهني الذي يعملون فيه، والتدخل عند وقوع المشكلات، وإدارة انفعالاتهم من أجل كسب ثقتهم. فالذكاء العاطفي هو أساس الأداء الجيد في المدرسة، إذ يأخذ القيادي الناجح قراراته بناءً على تفاعل مزيج من المهارات العاطفية، والمقدرة على إدارة الذات، والوعي بكيفية تأثير سلوكه الشخصي في الآخرين داخل المدرسة، وقد أصبحت دراسة الذكاء العاطفي تلقى انتشاراً كعاملٍ في فاعلية القيادة (Mayer&Solovey, 1997).

## مفهوم الذكاء العاطفي:

يُعدّ الذكاء العاطفي ( Emotional Intelligence ) وترُجم تحت مسمى الذكاء العاطفي أو الذكاء الانفعالي أو الذكاء الوجداني أو ذكاء المشاعر . فالذكاء الانفعالي يتضمن الجوانب غير السارة أو السلبية في الانفعالات كالخوف والحزن والغضب ، كما يتضمن الذكاء العاطفي الانفعالات السارة كالسرور والحب والإعجاب ، والخبرات الانفعالية غير السارة ، كما ان ذكاء المشاعر يتضمن الجانب الحسي من الخبرة الانفعالية كالشعور بالدفء أو الراحة (حسين ، 2006) .

و الباحثة ستعتمد في دراستها مصطلح الذكاء العاطفي وفيما يأتي عرض لبعض التعريفات المرتبطة بهذا المصطلح.

عرف جولمان (2008) الذكاء العاطفي بأنه مقدرة الفرد على فهم الانفعالات لديه وانفعالات الآخرين ومعرفتها والتمييز بينها و ضبطها والتعامل معها بايجابية ، وتحفيز الذات على إدارة الانفعالات والعلاقات مع الآخرين بشكلٍ فعال، و تضمن هذا التعريف ما يأتي :

(1) الذكاء العاطفي هو المقدرة على ضبط النفس ، و قراءة المشاعر، و التعامل بمرونة في العلاقة مع الآخرين .

(2) الذكاء العاطفي يمكن أن يزداد في سن الرشد ، وهو كالمقدرات الأخرى يجب تنميته وتطويره وهو:

- المقدرة على مواجهة الإحباطات ، والتحكم بالنزوات وتأجيل الإحساس بإشباع وإرضاء النفس وإدارة العواطف .

- المقدرة على الشعور بالأمل و إثارة الدافعية وتحفيز النفس.

- المقدرة على تعرف مشاعر الآخرين وتوجيه العلاقات الإنسانية.

وعرف ماير و سالوفي (Mayer & Salovey ,1997) الذكاء العاطفي بأنه إدراك الانفعالات بدقة، والتعبير عنها و توليدها و فهم الانفعال والمعرفة العاطفية، و تنظيم الانفعالات بما يعزز النمو العاطفي والعقلي للفرد.

والتعريفات السابقة تجمع على أن الذكاء العاطفي هو الاستخدام الذكي للعواطف .فالشخص يستطيع أن يجعل عواطفه تعمل بطرق ووسائل تزيد من فرص نجاحه إن كان في العمل أو في المدرسة أو في الحياة بصورة عامة

### نبذة تاريخية عن مفهوم الذكاء العاطفي:

ظلت فكرة الذكاء الواحد مسيطرة لفترة طويلة إلى أن جاء جاردنر (Gardner) عام (1983) بنظرية الذكاءات المتعددة ومن ضمنها الذكاء الداخلي الشخصي ، التي مهدت الى ظهور الذكاء العاطفي ، وكانت البداية في استخدام الذكاء العاطفي . فقد قدمه مايرو سالوفي (Mayer & Salovey) في عام (1990) كنوع من الذكاء الاجتماعي ، و نشر جولمان عام (1995) مفهوم وتطبيقات للذكاء العاطفي من أهمها إنه يوجد علاقة بين انفعالات الفرد وتفكيره من ناحية وبين انفعالات وتفكير الآخرين الذين يتعاملون معه من ناحية أخرى، و في عام (1998) قام بار – أون (Bar-on) بتطوير مفهوم الذكاء العاطفي في مجال الصحة النفسية والسمات الشخصية ووضع لُمودجاً خاصاً بتقويم المهارات العاطفية والاجتماعية لدى المدير. (حسين ، حسين , 2006)

### مجالات الذكاء العاطفي:

شمل الذكاء العاطفي خمسة مجالات أساسية قدمها خوالدة (2004) كالاتي:

- إدراك العواطف : إدراك الذات والتعريف إلى شعور ما وقت حدوثه، هما الأساس في الذكاء العاطفي، فعدم المقدرة على إدراك المشاعر الحقيقية والتحكم فيها يؤدي الى إساءة التصرف.
- تعرف عواطف الآخرين أو التقصّ الوجداني: وهو المقدرة على مشاركة الآخرين مشاعرهم وتفهمّ مها، و فهم الحالة الذهنية لهم.
- توجيه العلاقات الإنسانية: أي تطوير ملكة توجيه مشاعر الآخرين، والعمل على تحسين أمزجتهم وتطوير عواطفهم لبناء علاقة إنسانية.
- إدارة العواطف : تهدئة النفس، والتخلّص من القلق وسرعة الاستثارة. إن من يفتقرون هذه المقدرة، يجدون أنفسهم في حالة عراك مستمرة مع الشعور بالكآبة. أما من يتمتعون بها فهم ينهضون من مشكلات الحياة وتقلباتها بسرعة أكبر.
- تحفيز النفس: أي توجيه العواطف الشخصية في خدمة هدفٍ ما، والتفوق والإبداع ، لأن التحكم في الانفعالات أساس مهم لكل إنجاز.

### مكونات الذكاء العاطفي:

قد حدد حسين (2003) مكونات أساسية للذكاء العاطفي هي :

- الوعي الذاتي (Self-awareness) : وهو المقدرة على التصرف و فهم الشخص لمشاعره وعواطفه والدوافع وتأثيرها في الآخرين .
- ضبط الذات ( Self-control ) : وهو ضبط الانفعالات والمشاعر وتوجيهها تجاه الآخرين.
- الدافعية (Motivation) : وهي الدافع للعمل بغض النظر عن الأجور والترقيات والمنافع الشخصية.

- التعاطف (Empathy) : وهو تفهم مشاعر الآخرين وعواطفهم , والمهارة في التعامل مع الآخرين وردود أفعالهم العاطفية.

- المهارة الاجتماعية (Social skill) : تشمل الاتصال والتواصل مع الآخرين , والتعبير عن الاحتياجات , والمشاركة والتعاون مع الآخرين.

وحدد خوالدة (2004) خمسة أبعاد للذكاء العاطفي, وهي :

- الوعي بالذات: وهي مقدرة الفرد لمعرفة أوجه القوة والضعف لديه و استخدامها أساساً لاتخاذ قراراته وثقته في نفسه.

- معالجة الجوانب الانفعالية: وهي مقدرة الفرد على التعامل مع المشاعر السلبية التي قد تؤثر بشكل سلبي في حالته النفسية.

- التعاطف العقلي أو التفهم: وهو المقدرة على قراءة مشاعر الآخرين سواء من تعبيراتهم أم أصواتهم أم لغة أجسادهم.

- الدافعية: هي التقدم والسعي نحو الهدف والأمل بتحقيقه بالحماس والمثابرة .

- المهارات الاجتماعية : المقدرة على تهدئة النفس والتغلب على حاله المزاجية السيئة , والتعاطف والتوافق والتفاعل والارتباط مع الآخرين .

### أهمية الذكاء العاطفي :

إنّ صلات الذكاء العاطفي متشعبة ومرتبطة بطريقة إدارة الذات والعلاقة مع الآخرين , ومهارات التفوق , ويشتمل الذكاء العاطفي حدىً وبديهياً وحماساً وطموحاً يتميز به المدير , ومهارات في إدارة العلاقات مع العاملين وتكوين الصلات والعلاقات. (نصيف, 2006)

وقد توصلت الدراسات التي ذكرها خوالدة ( 2004 ) إلى أن الذكاء العاطفي يؤثر إيجاباً في النظام التربوي من خلال ما يأتي:

- يوفر الذكاء العاطفي للمدير إستقراراً في العلاقات الإنسانية بين العاملين في المدرسة.
- يؤثر الذكاء العاطفي للمدير في نمط العلاقات مما تزيد من فاعلية إدارته.
- يؤثر الذكاء العاطفي لدى المدير في الذكاء العاطفي لدى العاملين ويوفر دوافع ايجابية وأماناً لدى العاملين مما يوجد جواً من النمو والتطور.
- يؤثر الذكاء العاطفي لدى المدير في تحسين الإنتاج، ويوفر جواً يخلو من الاضطراب وضغوط العمل.
- يعمل الذكاء العاطفي على تحسين تحصيل الطلبة وتعليمهم وتهذيب سلوكهم.
- يؤثر الذكاء العاطفي في تكوين شخصية القائد الناجح، و ذلك أن المقدرة على التأثير في الآخرين هي الصفة الأهم في القيادة وتعتمد على الذكاء العاطفي.

## ب- الذكاء الاجتماعي:

الذكاء الاجتماعي من أهم الجوانب الأساسية للشخصية، وأن التميز في مستوى الذكاء الاجتماعي لدى الأشخاص يجعلهم مؤهلين بشكل أفضل لفهم زملائهم، والسلوك بذكاء وفطنة، والأداء الجيد في المواقف الاجتماعية. إن تسارع عجلة الحياة وزيادة متطلباتها وتحدياتها الاجتماعية، يتطلب مستوى متميزاً من الذكاء الاجتماعي في السلوك لتحقيق متطلبات الحياة الاجتماعية المعاصرة، وفهم الآخرين والتواصل معهم، وتكوين علاقات اجتماعية قائمة على التسامح والمحبة والتعاون. فالمدبر الذكي اجتماعياً، يقيم علاقات اجتماعية طيبة، ولديه مقدرة على التفكير بحل المشكلات الناجمة عن التغيير في البيئة المحيطة. (عسقول، 2009).

### مفهوم الذكاء الاجتماعي:

إن من أول من تحدث عن الذكاء الاجتماعي هو ثورندايك، و عرفه بالمقدرة على فهم الآخرين وإدارتهم بحيث يؤديون أعمالهم بطريقة حكيمة في العلاقات الإنسانية (Thorndike, 1920).

ويعرف الغول (1993) الذكاء الاجتماعي بأنه الاستجابة لمتطلبات البيئة بنجاح وبمرونة و المقدرة على استيعاب مشاعر الآخرين وأفكارهم، وتقدير معطيات الموقف تقديراً صحيحاً والاستجابة له بطريقة ملائمة .

أما واورا (Wawra, 2009) فقد عرّف الذكاء الاجتماعي أنه مجموعة من المهارات والمقدرات كالتواصل الفعال مع الآخرين، وبناء العلاقات الاجتماعية الفاعلة، ومعرفة العادات والتقاليد الاجتماعية وحسن التصرف في المواقف والمشكلات. وللذكاء الاجتماعي خمسة أبعاد، البعد الأول هو: الوعي الموقفي وهو مقدرة المدير على القراءة والتفسير لمواقف العاملين وأنماط سلوكهم النابعة من أهدافهم وحالتهم العاطفية. البعد



الثاني هو: الحضور والتأثير , ويشتمل الأنماط اللفظية وغير اللفظية , كلغة الجسد ونبرة الصوت والمظهر و الإشارات التي يتم تفسيرها لأعطاء تقويم لأشخاص. البعد الثالث وهو : الأصالة , وهي تفسير الإشارات الاجتماعية الصادرة عن الآخرين للحكم على مدى صدقهم ونزاهتهم وأخلاقهم و نواياهم .البعد الرابع هو: الوضوح و المقدرة على تفسير الأفكار و صياغة الآراء و إيصال المعلومات بدقة وشرح وجهة النظر لكسب تعاون الآخرين .البعد الخامس وهو : التعاطف والإحساس المشترك بين الأشخاص لايجاد التواصل والتفاعل والتعاون الايجابي ( البريخت,2008).

والتعريفات السابقة تجمع على أن الذكاء الاجتماعي هو : فهم أفكار الآخرين واتجاهاتهم ومشاعرهم وطباعهم ودوافعهم والتصرف السليم في المواقف الاجتماعية بناء على هذا الفهم.

### مكونات الذكاء الاجتماعي :

توصل ثورندايك (Thorndike.1920) إلى أنّ الذكاء الاجتماعي خليط من مكونات مستقلة، حددها بثلاثة مجالات وهي:

- الذكاء الشئئي : وهو معالجة الأشياء المادية والمواد العلمية ، التي يعتمد عليها في أداء الأعمال الفنية واستخدام الآلات والأجهزة.
- الذكاء المجرد : وهو المقدرة العقلية على تفسير الألفاظ والعمليات الرمزية المختلفة .
- الذكاء الاجتماعي : وهو تحديد علاقة الفرد بالآخرين,وطريقة تكيفه مع الظروف الاجتماعية المختلفة .

- بينما حدد قطامي (2010) أربع مهارات تستخدم للتفاعل والتواصل مع الآخرين و التي تجعله منسجماً مع القواعد والقوانين التي تحكم العلاقات الإنسانية وهي:
- التعاطف مع الآخرين وتمييز مشاعرهم وأمزجتهم وقناعاتهم ورغباتهم وإدراكها , وتمييز تعبيرات الوجه الدالة على مشاعر الحزن والفرح والخوف والغضب , والمبادرة لمساعدتهم والإعتذار لهم عند الخطأ بحقهم .
  - التواصل الفعال مع الآخرين و تبادل المعلومات بعدة طرق تشمل اللغة ,ولغة الجسد ,ولغة الإشارة ,والإصغاء الجيد ,والحديث بنغمة صوت ملائمة للموقف ,والتواصل بصرياً مع الآخرين أثناء الحديث .
  - التعامل مع الآخرين و قبول الفرد العمل ضمن مجموعة والتزامه بالدور المحدد له لتحقيق الأهداف المشتركة .
  - المحافظة على العلاقة مع الآخرين و الإبقاء على العلاقة الودية معهم وتقديم الشكر لهم والمحافظة على أسرارهم .

### أهمية الذكاء الاجتماعي:

الذكاء الاجتماعي لا يقل في أهميته عن الذكاءات الأخرى ، بل إن الحاجة إلى الذكاء الاجتماعي أمر هام وضروري للاستمتاع بصحبة الآخرين ومساعدتهم في حلّ المشكلات والانتماء للجماعة , والمناقشات الجماعية والاطلاع على وجهات نظر الآخرين وأفكارهم و التعرف إلى مشاعرهم, وإدراك الحالات المزاجية لهم , والتأثير في الآخرين.

(الزغول،2004).

وأشار جابر (2003) إلى أن اكتساب مهارات الذكاء الاجتماعي ضروري وهام عند الأفراد الذين يتعاملون مباشرة مع الآخرين لأنها تساعدهم على الإفادة من إمكانياتهم لمقاومة السلوك غير المرغوب و تشجيع السلوك المرغوب , كما تتجلى أهمية الذكاء الاجتماعي من خلال إسهامه في زيادة نمو العلاقات الإنسانية لدى الفرد.

### نبذة تاريخية عن مفهوم الذكاء الاجتماعي.

بدأ مفهوم الذكاء الاجتماعي (Social Intelligence) بالتبلور على يد العالم ثورنديك عام (1920)، الذي اعتبره هو أحد مكونات الذكاء العام، معتبراً أن الذكاء الاجتماعي يمثل مقدرة الفرد على إتقان مهاراته الشخصية (Thorndike, 1920).

ثم جاء جاردر (Gardner, 1983) بنظريته في الذكاءات المتعددة التي اعتبرت الذكاء الاجتماعي ذكاءً مستقلاً عن غيره من أنواع الذكاءات الأخرى، و عرف الذكاء الاجتماعي بمقدرة الفرد على الإدراك والاستجابة لدوافع الآخرين و رغباتهم.

ووجد جولمان (Goleman, 2006) أن للذكاء الاجتماعي مكونات معرفية وانفعالية تعمل معاً بشكل متزامن، وأن الذكاء الاجتماعي يشتمل على الوعي الاجتماعي والبراعة الاجتماعية.

أما الوعي الاجتماعي فيقوم على أربع مهارات ؛ تتمثل بالتعاطف وهو إدراك أولي لمشاعر الآخرين وعواطفهم غير اللفظية، و الملاءمة وهو إيجاد التناغم بين الفرد والآخرين ، والتعاطف الدقيق و فهم مشاعر الآخرين وأفكارهم ونواياهم، والمعرفة الاجتماعية وهي إدراك المحيط الاجتماعي .

أما البراعة الاجتماعية فلها أربع مهارات ؛ أولها التزامن وهو التفاعل السليم على المستوى غير اللفظي، وثانيها تقديم الذات وهي مقدرة الفرد على تقديم نفسه للآخرين، وثالثها التأثير وهو التفاعل وضبط الذات، وأخيرا الإهتمام بحاجات الآخرين ومراعاتها.

### ج- العلاقات الإنسانية:

تختلف العلاقات الإنسانية من زمن لآخر ومن مجتمع لآخر و تقوم خصائصها على المعاملة الطيبة وكسب الثقة ,وتعتمد الصدق وخدمة الآخرين , و تنشيط الأفراد في موقف معين لأحداث توازن بين رغباتهم النفسية وتحقيق الأهداف المرغوبة و نوع من العلاقات الاجتماعية التي تنشأ بين العاملين فيما بينهم أو بينهم وبين رؤسائهم .وهي سلوك إنساني يقوم على الإحترام المتبادل وتقدير مواهب كل فرد , وامكانياته وخدماته بوصفه قيمة عليا في حد ذاته (رشوان, 1997).

### مفهوم العلاقات الإنسانية:

عرف الشلالدة (1981) العلاقات الإنسانية بأنها قيام الإدارة بإدماج العاملين في موقف العمل بطريقة تحفزهم على العمل بإنتاجية أكثر , مع تحقيق التعاون فيما بينهم , وإشباع حاجاتهم الاقتصادية والنفسية والاجتماعية . وأن أهداف العلاقات الإنسانية كما يأتي:

- تحقيق التعاون بين العاملين في المدرسة .
- زيادة الإنتاج وهي نتيجة لزيادة التعاون.
- إشباع حاجات العاملين النفسية والاجتماعية والاقتصادية .

كما عرف رشوان (1997) العلاقات الإنسانية بأنها تشتمل على أساليب السلوك الإنساني الضرورية لتحقيق نوع من الحياة الإنسانية المرغوب فيها، ولضمان إستمرارها ، وهي إثارة دافعية العاملين لتنمية الوعي الاجتماعي المستمر ، وتعتمد على العاملين فهم مصدر قوة . وتتصف العلاقات الإنسانية بالتعدد لشمولها على أكثر من علاقة للفرد الواحد بالآخرين وبالبيئة المحيطة ، وبالتعقيد لأنها تكون في أكثر من إتجاه أو مجال في وقت واحد ، والتشابك لأنها لا تتفصل مهما كان تركيبها وتعتمد إحداها على الأخرى ، وهي وقتية عندما تبدأ وتنتهي بالحدث نفسه الذي يكون السبب في وجودها وتنتهي بانتهاء ذلك الحدث ، ومستمرة أي تمتد لتشمل مشاعر وانفعالات تغذيها ، وهي دائمة بمعنى أنها تعتمد على صفات الثبات كروابط الدم . والتعريفات السابقة تجمع على أن العلاقات الإنسانية مجموعة من التفاعلات أساسها المعاملة الطيبة والأخلاق كالصدق والأمانة والعدل والألفة بين العاملين وبين من يشرف عليهما .

#### نبذة تاريخية عن العلاقات الإنسانية:

تعدّ العلاقات الإنسانية من الموضوعات التي نشأت قديماً ، فقد كون الأسان مجتمعاً ، ثم مجتمعات متعددة تحكمها العلاقات الإنسانية بينهم ووجدت العواطف ، وبدأت بوادر فكرة العلاقات الإنسانية بشكلها الحديث تزدهر مع بداية الثورة الصناعية، فوضع تايلور (Taylor) عام( 1856 ) أسس للعلاقات الإنسانية للإهتمام بالعاملين للوصول الى زيادة الإنتاج ، وكانت فكرته تهدف إلى تدريب العمال على توفير الوقت والجهد لتحقيق أعلى مستوى من الكفاءة ، وطالب بتزويد العامل بالحافز المادي وتوفير الجو المناسب للعمل (موسى، 1986 )

ومع بداية القرن العشرين أصبحت العلاقات الإنسانية أكثر تشابكاً وتعقيداً ، فبحث آلتون مايو (Elton Mayo) عام ( 1932 ) في أهمية تغيير ظروف العمل ، ووجد أن حاجات العاملين تعلق فوق الحاجات المادية ، وركز على العوامل العاطفية والنفسية ، ولم يكن الدافع في تحسين ظروف العمل إنسانياً محضاً ، ولكن كانت التحسينات في ظروف العمال المعيشية هي السبيل إلى زيادة الأنتاجية وزيادة الأرباح (مصطفى، 2007).

### أسس العلاقات الإنسانية :

- العلاقات الإنسانية مبنية على أسس ومبادئ تحكمها وخاصة فيما يتعلق بالمؤسسات التربوية، ومن الأسس التي تقوم عليها العلاقات الإنسانية كما ذكرها الشالدة (1981) :
- مشاركة العاملين في صنع القرارات كضرورة لإشباع حاجاتهم الإنسانية وجعلهم أكثر سعادة وحماساً وتفانياً بالعمل .
- الاتصال ، فتبادل البيانات داخل المدرسة هو الجهاز العصبي لها ، فوجود عوائق تعرقل الإتصال ينتج عنها انخفاض في تحقيق الأهداف .
- سيادة روح الفريق عنصر أساسي ، فالتعاون وروح الفريق متلازمان وكل منهما يؤدي إلى تحقيق الآخر في المواقف ، لتحقيق الأهداف المشتركة .
- دوافع العاملين متعددة ولكن أهمها الحافز الاقتصادي ومن ثم رضا العاملين وتقديرهم يؤديان إلى رفع معنوياتهم وسعادتهم .
- المدرسة نظام اجتماعي معقد لأنه مجموعة من المتغيرات والعناصر ترتبط بعلاقات بين العاملين والإدارة والبيئة المحيطة.

- العلاقات الإنسانية الجيدة هي نتيجة لاستخدام المدير لخبرته وتقديره الصحيح للأمور وتطبيقه لمبادئ علم النفس وعلم الاجتماع .

- مهارات العلاقات الإنسانية يمكن تميتها لدي العاملين بالتعليم و التدريب.

### فلسفة العلاقات الإنسانية :

تقوم فلسفة العلاقات الإنسانية على أسس وعلاقات وأفكار ، حددها رشوان ( 1997 )

كما يأتي:

- الأسس العلمية , وهي دراسة الإنسان ومواقفه وإنجازاته وظروف البيئة التي يعمل فيها

والجهود المشتركة التي يبذلها من أجل تحقيق الأهداف العامة وتستخدم هذه الأسس

المنهج العلمي, وتعتمد على حصيلة البحوث في ميادين العلوم الإنسانية والاجتماعية .

- القيم الأخلاقية , فالعلاقات الإنسانية تقوم على احترام الشخصية والإيمان بقيمة العاملين

وكرامتهم وعدم إستغلالهم .

- المفاهيم والمدرجات وهي التي تحكم السلوك والدوافع التي تؤثر في العلاقات الإنسانية و

تسيطر على العاملين وتؤثر في تحقيق الأهداف .

- السلطة وهي الحق المقر للمدير في وضع قرارات ملزمة وهي المقدره على التأثير في

سلوك الآخرين لتحقيق أهداف المدرسة , عبر ممارسة السلطة بطرق مختلفة مثل الإيجاب

أو الإقناع أو الضغط أو العقوبات المادية أو العقوبات الاجتماعية .

- القيادة الديمقراطية , ولها تأثير مهم في العلاقات الإنسانية فهي تساعد في نمو العلاقات

الإنسانية وترفع الروح المعنوية والإنتاجية .

## أهمية العلاقات الإنسانية:

العلاقات الإنسانية تُركز على العاملين أكثر من تركيزها على الجوانب الإقتصادية, وتميل إلى إثارة الدافعية ، فالدافعية المحفزة للعاملين تشكل عائداً يفوق أضعاف الجهد المستمر , و العلاقات الإنسانية تركز على عمل الفريق الذي يستلزم تعاوناً و تنسيقاً بين القائمين بالعمل .ويتضح أن العلاقات الإنسانية تؤدي دوراً مهماً في مجال الإدارة التربوية ومنها :

- الرضا الوظيفي للعاملين , وإثارة الدافعية للعمل .
- تزيد من الإبداع والإبتكار و الإنجاز المتميز .
- رفع الروح المعنوية التي تثير الدوافع للإنتاج .
- قلة الاضطرابات النفسية، فالكل متساوٍ في الحقوق و الواجبات والشعور بالانتماء للعمل التربوي .
- الجو العام للعمل مملوء بالود و الألفة و الإحترام ( فليه وعبد المجيد، 2009).

ان نجاح عمل المدرسة يتأثر بمدى تفهم مديرها والعاملين معه والمجتمع المحيط بالمدرسة لبعضهم بعضاً وتوثيق العلاقات الودية فيما بينهم , فإن للإدارة المدرسية دور فعال في تحقيق العلاقات الإنسانية في المدرسة و إيجاد المناخ التربوي المناسب و بث روح الحماس في نفوس العاملين و الطلبة وتشجيعهم ، والابتعاد عن ممارسة الأساليب التسلطية مما يؤدي إلى التعاون فيما بينهم ومضاعفة الجهد وحل المشكلات التي تعترضهم وبذلك يتحقق التوازن.(حسان والعجمي، 2010).



## ثانياً: الدراسات السابقة ذات الصلة :

تم عرض مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وقد تم تصنيفها وفقاً لمتغيرات الدراسة، وعرضها حسب التسلسل الزمني من الأقدم إلى الأحدث وكما يأتي:

### أ- الدراسات السابقة التي تناولت الذكاء العاطفي:

أجرى ريد ( Reed,2005) دراسة هدفت إلى تعرف العلاقة بين الذكاء العاطفي والسلوك القيادي لمديري المدارس الابتدائية. أجريت الدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية، وقد تكونت العينة من (630) معلمين ومعلمات وقد استخدمت الاستبانة لجمع البيانات ، و توصلت الدراسة إلى أن الذكاء العاطفي يرتبط بشكل كبير بتنمية الكفاءة الإدارية لدى مديري المدارس وتطويرهم، وتمكينهم للتعامل مع أية مشكلة تربوية، وتحسين مقدرتهم على ايجاد الحلول للمشكلات ومواجهتها بمهنية عالية وبأقل جهد ووقت ممكنين مما يعود ايجاباً على البيئة التعليمية في المدرسة بشكل عام وعلى موظفيها من مشرفين ومعلمين وطلبة، كما تبين أن الذكاء العاطفي في الإدارة المدرسية يحسن من تحصيل الطلبة الأكاديمي ويعزز إنجازاتهم الإبداعية.

أما دراسة كوك ( Cook,2006)، فقد هدفت إلى تعرف أثر الذكاء العاطفي في الأداء القيادي لمديري المدارس في الولايات المتحدة الأمريكية، و تكونت العينة من (320) معلمين ومعلمات و استخدمت الاستبانة لجمع البيانات. و توصلت الدراسة إلى أن للذكاء العاطفي تأثيراً ايجابياً في الأداء الإداري والقيادي لمديري المدارس، وقد بينت الدراسة أن القيادة الفعالة تتطلب مجموعة من المهارات التي يدعمها الذكاء العاطفي، مما يساعد المديرين في مسيرتهم المهنية الإدارية على تلبية إحتياجات البيئة التعليمية بما هو أفضل لمصلحة الطلبة والمعلمين.

و هدفت دراسة سليمان (2007) إلى تطوير الممارسات الإدارية لمدير المدرسة في سلطنة عُمان في ضوء مدخل الذكاء العاطفي ، وتكونت العينة من (409) معلمين و(18) مديرًا ، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، وبينت نتائج الدراسة أن ممارسات الذكاء العاطفي وفق الممارسات الإدارية لمديري المدارس جاءت جميعها بدرجة متوسطة. أما فيما يتعلق بتأثير متغيرات الدراسة، فقد أشارت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق دالّة إحصائية تعزى لمتغيرات النوع، والخبرة، وعدد الدورات التدريبية.

وقام مور (Moore,2009) بدراسة هدفت التعرف إلى الذكاء العاطفي لمديري المدارس وأولوية إصلاح المدرسة، وأجريت الدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية ، و توصلت الدراسة إلى أن الذكاء العاطفي يعد من الإحتياجات الضرورية لإجراء الإصلاحات الإدارية في المدارس، إذ يؤثر إيجابياً في مديري المدارس من خلال جعلهم أكثر مقدرة على وضع رؤية مشتركة لمستقبل التعليم في المدرسة، والحفاظ والتركيز على التحصيل الأكاديمي للطلبة والوصول الى مرحلة التميز في الأداء، وإيجاد ثقافة مدرسية متبادلة تعتمد على الثقة والإحترام. إذ أن الذكاء العاطفي لمديري المدارس يعد من الأساسيات التي تطلبها وزارات التربية والتعليم في المؤسسات التعليمية لضمان تعليم مستدام نابغ من العلاقة بين الذكاء العاطفي والقيادة الفعالة.

وأجرى بظاظو (2010) دراسة هدفت إلى تعرف أثر الذكاء العاطفي في الأداء الوظيفي للمدراء العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأونروا، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي والمقدرة على تحفيز العاملين معنوياً. وأظهرت الدراسة عدم وجود أثر لمتغيرات الجنس والدرجة الوظيفية وعدد سنوات الخدمة على مستوى

الذكاء العاطفي لدى المديرين و أن هناك أثراً لمتغير العمر على مستوى الذكاء العاطفي للمديرين.

كما هدفت دراسة هيبيرت (Hebert,2011) التعرف إلى العلاقة بين الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية والفاعلية لمديري المدارس. أجريت الدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية، وتكونت عينة الدراسة من (30) مدير مدرسة لمراحل مختلفة، و بينت الدراسة وجود علاقة ايجابية بين الذكاء العاطفي والقيادة التحويلية وتحسين الأداء الإداري لدى مديري المدارس. وهناك علاقة ايجابية تفاعلية بين الذكاء العاطفي وفاعلية الأداء لدى مديري المدارس. وبينت الدراسة أن العلاقة بين الذكاء العاطفي وأنواع الإداراتغير واضحة، وأن الذكاء العاطفي يسهم بشكل فعال في تطوير المهارات القيادية والإدارية لدى مديري المدارس، من خلال تمكينهم من تجنب الوقوع في الأخطاء ومواجهة العقبات وحل المشكلات التعليمية.

وأجرى ايكه وأوليدو (Ekeh&Oladayo,2011) دراسة هدفت التعرف إلى الذكاء العاطفي والنجاح القيادي لمديري المدارس الثانوية في ولاية ريفرز بنيجيريا ، و تكونت العينة من ( 441 ) مديراً. و توصلت الدراسة إلى أن الذكاء العاطفي حقق نجاحاً باهراً على المستوى الإداري والقيادي لمديري المدارس الثانوية. و بينت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعود الى متغيرات الجنس والعمر، إذ أنها لم تكن عاملاً فعالاً في التأثير على الذكاء الوجداني وعلاقته مع النجاح القيادي لدى مديري المدارس الثانوية.

كما أجرى نوي (Noe,2012) دراسة هدفت التعرف إلى العلاقة بين الذكاء العاطفي لمديري المدارس والثقافة المدرسية وتحصيل الطلبة، أجريت الدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية، و توصلت الدراسة أن هنالك علاقة وثيقة وإيجابية بين الذكاء الوجداني لمديري المدارس والثقافة المدرسية وتحصيل الطلبة، إذ أن الذكاء الوجداني مرتبط ارتباطاً مباشراً مع

تغيير الثقافة المدرسية وتحسينها وتطويرها نحو الأفضل، وبالتالي يؤثر في التحصيل الأكاديمي للطلبة. وبينت الدراسة أن معدلات نجاح الطلبة وتميزهم وابداعهم زادت مع توفر الذكاء الوجداني في الإدارة المدرسية كثقافة تعليمية واستراتيجية بناءة ومستدامة.

و هدفت دراسة دراسة اللوزي (2012) إلى تعرف مستويات الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية وأثرها على الولاء التنظيمي لمعلمين في محافظة العاصمة عمان، وتكونت عينة الدراسة من (40) مدير، و(280) معلمين ومعلمات، واستخدمت الاستبانة لقياس الذكاء العاطفي للمديرين، واستبانة الولاء التنظيمي للمعلمين، وأظهرت نتائج الدراسة بأن مستوى الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية في محافظة العاصمة عمان جاء متوسطاً والولاء التنظيمي للمعلمين في محافظة العاصمة عمان جاء متوسطاً.

و هدفت دراسة صبرينة وريحة (2013) إلى تعرف العلاقة بين الذكاء الانفعالي واستراتيجيات مواجهة الصراع التنظيمي لدى المديرين التربويين، أجريت الدراسة في تونس، و تكونت عينة الدراسة من (73) مدير، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: إن مستوى عينة الدراسة في الذكاء الانفعالي كان بين فئتين المتوسط والمرتفع وأغلبية أفراد العينة كان مستواها متوسطاً، وأن المهارات الأكثر توافراً لدى المديرين هي مهارة إدارة الانفعالات و تنظيمها، والمهارات الاجتماعية ومهارة التعاطف والمعرفة الانفعالية، أما الإستراتيجية الأكثر استخداماً هي إستراتيجيات التعاون، والتوفيق، والإسترضاء، والمنافسة ثم التجنب. وهناك علاقة بين مستوى الذكاء الانفعالي واستراتيجيات إدارة الصراع التنظيمي في إستراتيجيتين هما التعاون والتوفيق، كما وجد أنه يمكن التنبؤ من خلال مستوى الذكاء الانفعالي لدى المديرين بكل من إستراتيجية التعاون والتوفيق.

وأجرى الحراخشة (2013) دراسة هدفت التعرف إلى درجة الذكاء الانفعالي لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم للواء قصبه محافظة المفرق في الأردن، وأثر كل من الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة في استجابات أفراد عينة الدراسة، وقد تم إختيار عينة عشوائية مؤلفة من (223) معلمين ومعلمات، وزعت عليهم استبانة تكونت من (58) فقرة، موزعة على خمسة مجالات هي: إدارة الانفعالات، والتعاطف، وتنظيم الانفعالات، والمعرفة الانفعالية، والتواصل الإجتماعي. وتوصلت الدراسة إلى ما يأتي: جاءت درجة الذكاء الانفعالي مرتفعة، على الأداة ككل وعلى جميع المجالات بإستثناء مجال المعرفة الانفعالية جاء بدرجة متوسطة، كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغيري الجنس، والمؤهل العلمي، كما بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخبرة على الأداة ككل وعلى جميع المجالات ما عدا مجال التعاطف. و أظهرت نتائج الدراسة أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخدمة ولصالح الخدمة المتوسطة.

وهدفت دراسة العمرات (2014) التعرف إلى مستوى الذكاء الانفعالي وعلاقته بفاعلية القائد لدى مديري المدارس ومديراتها في الأردن. استخدمت استبانتان الأولى لقياس مستوى الذكاء الانفعالي، والثانية لقياس درجة فاعلية القائد، وتكونت عينة الدراسة من (102) مديرًا ومديرة، وقد أشارت النتائج إلى أن مستوى الذكاء الانفعالي لدى مديري المدارس جاء بدرجة متوسطة، وكذلك درجة فاعلية القائد جاءت بدرجة متوسطة، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة في مستوى الذكاء الانفعالي تعزى لتفاعل متغيرات الجنس والمؤهل العلمي ومستوى المدرسة والخبرة ولصالح الذكور من حملة الماجستير في المدارس الأساسية في مجال التأثير

المثالي، وعدم وجود فروق تعزى لمتغير المؤهل العلمي في درجة تقدير فاعلية القائد، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية بين مستوى الذكاء الانفعالي ودرجة فاعلية القائد .

أما دراسة هنري وهوب (Henry&Hope ,2014) فقد هدفت التعرف ألى تأثير الذكاء العاطفي لمديري المدارس على التقدم السنوي وتطور المدارس .أجريت الدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية، و تكونت عينة الدراسة من(125)مديراً . وقد توصلت الدراسة إلى أن الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس يسهم بشكل فعال في نجاح العملية الإدارية وتطبيقاتها , وبالتالي يؤثر في زيادة نسبة تحصيل الطلبة الأكاديمي، لأن نجاح الإدارة المدرسية يؤثر بشكل كبير في العاملين في المدرسة. وبينت الدراسة أن الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس له تأثير كبير في المنظمات والمؤسسات التعليمية وتنمية مستوياتها عاملاً بعد عام، والعكس صحيح، أي إذا قل الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس فإنه سوف يؤثر سلباً في نمو العملية التعليمية وتطورها.

#### ب: الدراسات السابقة التي تناولت الذكاء الإجتماعي:

هدفت دراسة الكيال (2003) إلى تعرف البنية النفسية للذكاء الموضوعي، والاجتماعي، والشخصي وعلاقته بمستويات تجهيز المعلومات في ضوء الجنس والتخصص العلمي , و أجريت الدراسة على عينة قوامها ( 545 ) طالباً وطالبة من طلبة الفرقة الرابعة بكلية التربية جامعة عين شمس من التخصصات العلمية والأدبية منهم (189) طالباً و ( 356 ) طالبة واستخدم في هذه الدراسة إختبار الذكاء الشخصي وإختبار القدرات العقلية الأولية ومقياس الذكاء الاجتماعي و توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: تمايز الذكاء الموضوعي و الاجتماعي بعامل عام و عدم تمايز الذكاء الشخصي .

وأجرى القدرة ( 2007 ) دراسة هدفت إلى تعرف مستوى الذكاء الاجتماعي لدى طلبة الجامعة الإسلامية وعلاقته بالتدين وبعض المتغيرات، وتكونت عينة الدراسة من (650) طالباً وطالبة، واستخدم مقياس الذكاء الاجتماعي ومقياس التدين كأداتين لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى أن وجود مستوى مرتفع للذكاء الاجتماعي والتدين لدى طلبة الجامعة الإسلامية في غزة. كما أكدت الدراسة على وجود علاقة موجبة بين درجات الطلبة في مقياس التدين ومستوى الذكاء فقد أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث.

وجاءت دراسة الكايد (2008) للتعرف إلى درجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقته بالانضباط المدرسي لدى الطلبة وتفاعل المدرسة مع المجتمع المحلي. وتكونت العينة من ( 200 ) مدير و (350) معلماً وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية العامة مرتفعة بشكل عام من وجهة نظر كل من المديرين والمعلمين. وجاءت درجة الانضباط المدرسي مرتفعة بشكل عام من وجهة نظر المديرين والمعلمين، وجاءت درجة تفاعل المدرسة مع المجتمع المحلي مرتفعة بشكل عام من وجهة نظر المديرين والمعلمين وأظهرت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية العامة في الأردن ودرجة الانضباط المدرسي. وهناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس ودرجة تفاعل المدرسة مع المجتمع المحلي .

وهدف دراسة الديميري (2008) التعرف إلى الذكاء الاجتماعي وسمات الشخصية وعلاقتها بكفاءة الأداء لدى عينة من معلمي المرحلة , وقامت الدراسة بالكشف عن العلاقة بين الذكاء الاجتماعي للمعلمين للمرحلة الابتدائية في مهارات التفاعل الصفي لديهم. وأجريت الدراسة في

الاسكندرية، و تكونت عينة الدراسة من (550) معلماً في الإسماعلية بمصر، و أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين إجمالي الذكاء الاجتماعي وكل من مجالات المغامرة والإقدام والخجل والإحجام، و كانت هناك علاقة ارتباطية سالبة بين الذكاء الاجتماعي و مجال الشك والثقة بالناس، وعلاقة إرتباطية موجبة بين الذكاء الاجتماعي و المهارات الاجتماعية.

أما دراسة جاسم (2012) فقد هدفت التعرف إلى مستوى الذكاء الاجتماعي لمديرات المدارس الثانوية في الكويت و أثرها في الضغوط التنظيمية للمعلمات . و استخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي وتم اختيار عينة عنقودية وطبقية عشوائية تكونت من (20) مديرة (187) معلمة .وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الذكاء الاجتماعي لمديرات المدارس كان مرتفعاً ، والضغوط التنظيمية جاءت متوسطة من وجهة نظر المعلمات، ووجود أثر ايجابي للذكاء الاجتماعي للمديرات في الضغوط التنظيمية للمعلمات .

وأجرى ماكواد (McQuade,2013) دراسة هدفت التعرف الى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس وعلاقته بتطور المعلم. أجريت الدراسة في الولايات المتحدة الأمريكية ، وقد تكونت العينة من (127) مديرًا و(331) معلماً . وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس جاءت متوسطة وأن الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس له آثار ايجابية واضحة على تحسن أداء المعلمين الذي يطور من العملية التعليمية والتربوية ، وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس. وظهرت الدراسة أيضاً أن الذكاء الاجتماعي يضمن التحسن والتطور المستمر في أداء كل من المديرين والمعلمين الذي ينعكس إيجاباً على ثقافة المدرسة بشكل عام وعلى أداء الطلبة وتحصيلهم.

وهدفـت دراسة لارين وبيـنسون و ويسـيل و مـارتين و بليـوج (Larin&Benson&Wessel&Martin&Ploeg,2014) التعرف الى تحديد أثر الذكاء



العاطفي و الذكاء الاجتماعي في مديري البرامج التعليمية من ناحية الرعاية وتحسن أداء الطلبة. أجريت الدراسة في كندا, وقد توصلت الدراسة إلى أن الذكاء العاطفي والاجتماعي لدى مديري البرامج التعليمية للعلوم الصحية يؤثر إيجابياً في سير العملية التعليمية مما أثر في أداء الطلبة ونتائجهم وتحصيلهم بحيث زادت معدلات النجاح المتوقعة بشكل واضح. وقد تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغيري الجنس والعمر.

### ج: الدراسات السابقة التي تناولت العلاقات الإنسانية:

هدفت دراسة البطي(2006) التعرف إلى فاعلية القيادة الإدارية بالمدرسة الابتدائية بمملكة البحرين في تنمية القيم والعلاقات الإنسانية من خلال عملية الإشراف التربوي, وقد تكونت العينة من(328) معلماً وقد توصلت الدراسة الى وجود بعض المهمات للمديرين تُشكّل الغالبية وهي المهمات الإشرافية والقيادية والتواصل وتنمية القيم والمهارات من وجهة نظر المعلمين بحسب متغيري الجنس والخبرة. وهذا يدل على أن المدير من المهم أن يراعي القيم والعلاقات الإنسانية في تعامله مع المرؤوسين خلال عملية الإشراف التربوي. وبينت نتائج الدراسة إلى أن المهمات الإشرافية والقيادية تؤثر في تنمية القيم والمهارات التي تعزز الجوانب الإنسانية في أثناء عمل المدير.

وأجرى الشمري(2008) دراسة هدفت تعرف درجة ممارسة العلاقات الانسانية لدى مديري المدارس في المرحلة المتوسطة الحكومية بالمملكة العربية السعودية من وجهة نظر معلميه, وتكونت العينة من(150) معلماً وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة العلاقات الإنسانية لدى مديري المدارس المتوسطة الحكومية جاءت بدرجة منخفضة.

وهدفت دراسة الزبون والزيون (2010) التعرف إلى درجة استخدام مديري المدارس الثانوية في محافظة جرش لأسلوب العلاقات الإنسانية في الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلميههم وقد تكونت عينة البحث من (264) معلمين ومعلمات ، وكانت درجة استخدام مديري المدارس الثانوية في محافظة جرش لأسلوب العلاقات الإنسانية في الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلميههم متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة العملية.

أما دراسة الحجاوي (2011) فقد هدفت إلى تعرف مستوى العلاقات الإنسانية الممارسة من مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة عمان وعلاقته باتجاهات المعلمين نحو المهنة، و تكونت عينة الدراسة من (473) معلمين ومعلمات ، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى العلاقات الإنسانية التي يمارسها مديرو المدارس الثانوية الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر المعلمين كان مرتفعاً، كما أن مستوى اتجاهات المعلمين نحو المهنة كان متوسطاً وتبين وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  بين مستوى العلاقات الإنسانية التي يمارسها مديرو المدارس الثانوية الخاصة في محافظة عمان ومستوى اتجاهات المعلمين نحو المهنة من وجهة نظر المعلمين أنفسهم.

وقام حافظ (Hafez,2012) بدراسة هدفت تعرف أثر مهارات استخدام العلاقات الإنسانية لمديري المدارس على تحصيل الطلبة في الباكستان، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومعلمي منطقة (خيبر) التعليمية في باختونخوا في باكستان، وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية بلغت (197) مديراً و (485) معلماً، وأظهرت الدراسة وجود أثر لمهارات استخدام العلاقات الإنسانية لمديري المدارس في تحصيل الطلبة .

أما دراسة بوضياف (2014) فقد هدفت التعرف إلى معوقات ممارسة مديري المدارس الثانوية للعلاقات الإنسانية بمدينة المسيلة من وجهة نظرهم أجريت الدراسة في الجزائر، وقد تكونت العينة من (35) مديراً ومديرة. وقد توصلت الدراسة إلى أن درجة تقدير مديري المدارس الثانوية للمعوقات التي تبعدهم عن ممارسة العلاقات الإنسانية كانت بدرجة متوسطة. كما بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقدير مديري المدارس الثانوية للمعوقات التي تبعدهم عن ممارسة العلاقات الإنسانية تعزى لمتغيري الخبرة، المؤهل العلمي.

وهدف دراسة فهد (2014) التعرف إلى العلاقة بين مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية للأدوار الإدارية والقيادية ومستوى العلاقات الإنسانية من وجهة نظر المعلمين في دولة الكويت، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي مدارس الذكور الثانوية التابعة للمناطق التعليمية في وزارة التربية في دولة الكويت والبالغ عددهم (5643) معلماً، وتم اختيار عينة طبقية عشوائية نسبية بلغ عدد أفرادها (354) معلماً، ولجمع البيانات استخدمت استبانتان: "استبانة مستوى ممارسة الأدوار القيادية والإدارية" و"استبانة مستوى العلاقات الإنسانية". وأظهرت الدراسة: أن مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية للأدوار الإدارية والقيادية كانت مرتفعة، ومستوى ممارسة مديري العلاقات الإنسانية كانت متوسطة ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين مستوى ممارسة الأدوار الإدارية والقيادية ومستوى ممارسة العلاقات الإنسانية.

## ملخص الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

يتضح من خلال استعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية ما يأتي:

- عرضت الدراسة الحالية بعض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، و التي تناولت الذكاء العاطفي ، و الذكاء الاجتماعي ، و مستوى العلاقات الإنسانية. و من خلال العرض وجد أن الدراسات السابقة تناولت مجتمعات عربية وأجنبية مختلفة، بينما تنفرد الدراسة الحالية بتناولها مستوى الذكاء العاطفي و الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان وعلاقتها بمستوى العلاقات الإنسانية السائدة في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين.
- استخدمت هذه الدراسة عينة من معلمي المدارس واتفقت مع بعض دراسات سابقة من حيث نوع العينة مثل دراسة ريد ( Reed,2005 )، و دراسة كوك ( Cook,2006 ) ، و دراسة الحراشنة (2013) ، و دراسة الكايد (2008) ، و دراسة الدميري (2008) ، و دراسة البطي(2006) ، و دراسة الشمري (2008) ، و دراسة الزبون والزبون (2010) ، و دراسة الحجاوي (2011) ، و دراسة فهد (2014).
- واختلفت مع دراسات سابقة اختارت عينات من غير المعلمين مثل دراسة سليمان(2007) ، و دراسة بظاظو (2010) ، و دراسة هيبيرت (Hebert,2011) ، و دراسة ايكه وأوليدو (Ekeh&Ooladayo,2011) ، و دراسة صبرينة وريحة(2013) ، و دراسة هنري وهوب (Henry&Hope ,2014) ، و دراسة الكيال (2003) ، و دراسة بوضياف (2014).
- اتفقت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي الارتباطي عدا دراسة جاسم (2012) التي استخدمت المنهج شبه التجريبي.

- اتفقت الدراسة الحالية مع عدد من الدراسات السابقة بأن للذكاء العاطفي تأثيراً إيجابياً في الأداء الإداري والقيادي لمديري المدارس مثل دراسة ريد (Reed,2005), و دراسة كوك (Cook,2006), و دراسة سليمان (2007) , و دراسة هيبرت (Hebert,2011) , و دراسة هنري وهوب (Henry&Hope ,2014).
- واتفقت الدراسة الحالية مع عدد من الدراسات السابقة, بأن الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس له آثار ايجابية واضحة على تحسّن أداء المعلمين الذي يطور من العملية التعليمية والتربوية, مثل دراسة ماكواد (McQuade,2013), ودراسة لارين وآخرون (Larin,etal,2014) .
- واتفقت الدراسة الحالية مع عدد من الدراسات,بأن للعلاقات الإنسانية تأثيراً إيجابياً في الأداء الإداري والقيادي لمديري المدارس مثل دراسة البطي(2006),و دراسة الزبون , والزيون (2010).

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة ذات الصلة:

تم الربط بين الذكاء العاطفي والذكاء الاجتماعي وعلاقتهما بمستوى العلاقات الإنسانية في العاصمة عمان ولم يسبق الربط بين هذه المتغيرات على حد علم الباحثة.

## الفصل الثالث

### الطريقة والإجراءات

## الفصل الثالث

### الطريقة والإجراءات

تضمن هذا الفصل عرضاً لمنهج الدراسة المستخدم، و مجتمع الدراسة وعينتها، وإجراءات تطوير أدوات الدراسة، وكيفية إيجاد صدقها وثباتها، كما تضمن وصفاً للإجراءات التي اتبعتها الباحثة في تطبيق الأدوات فضلاً عن إجراءات الدراسة، والمعالجة الإحصائية التي استخدمت في تحليل البيانات .

### منهج البحث المستخدم :

تم في هذه الدراسة استخدام منهج البحث الوصفي الارتباطي بوصفه المنهج الأكثر ملاءمة لهذه الدراسة، كما استخدمت الاستبانات أدوات لجمع البيانات بعد التحقق من صدقها وثباتها.

### مجتمع الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من معلمي المدارس الثانوية الحكومية ومعلماتها في العاصمة عمان خلال الفصل الدراسي الثاني (2015/2014) والبالغ عددهم (7677) معلماً ومعلمة، منهم (2711) معلماً و(4966) معلمة، وفقاً للتقرير الإحصائي الصادر عن وزارة التربية والتعليم للعام (2015/2014). واستخدمت طريقتان لاختيار عينة الدراسة، فتم اختيار عينة عنقودية عشوائية من ثلاث مديريات أولاً كما في الجدول (1)

## الجدول (1)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة من المعلمين في مديريات التربية في العاصمة حسب الجنس

## والمديرية

المجموع	عدد المعلمين	عدد المعلمات	مديرية التربية
519	205	314	لواء الجامعة
1055	504	551	لواء قصبه عمان
1151	483	668	لواء ماركا
606	209	397	لواء القويسمة
420	201	219	لواء وادي السير
228	89	139	لواء سحاب
263	119	144	لواء ناعور
4242	1810	2432	المجموع

## عينة الدراسة:

بعد اختيار العينة العنقودية العشوائية تم اختيار عينة طبقية عشوائية، وفقاً لجدول تحديد حجم

العينة من حجم المجتمع الذي اعده كريجسي ومورجان (Krejcie & Morgan.1970) وإذ

تكونت العينة من (306) معلمين ومعلمات كما في الجدول (2).

## الجدول (2)

توزع أفراد عينة الدراسة من المعلمين في مديريات لواء الجامعة و لواء القويسمة ولواء

## وادي السير حسب الجنس والمديرية

الرقم	المديرية	عدد المعلمين	عدد المعلمات	المجموع
1	لواء الجامعة	41	62	103
2	لواء القويسمة	41	79	120
3	لواء وادي السير	40	43	83
	المجموع	122	184	306



## أدوات الدراسة :

هدفت الدراسة الحالية إلى تعرّف مستوى الذكاء العاطفي و الذكاء الاجتماعي وعلاقتها بمستوى العلاقات الإنسانية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان, لذا من الضروري استخدام ثلاث أدوات لقياس كل من الذكاء العاطفي والذكاء الاجتماعي لمديري المدارس والعلاقات الإنسانية من وجهة نظر المعلمين وفي ما يأتي وصفاً لأدوات الدراسة :

- أداة الدراسة الأولى: استبانة الذكاء العاطفي :

تتعلق أداة الدراسة الأولى بقياس الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان, والتي قامت الباحثة بتطويرها بعد الرجوع الى الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بالذكاء العاطفي مثل دراسة العمرات(2014) ودراسة الحراحشة( 2013) ودراسة بظاظو ( 2010)

- أداة الدراسة الثانية: استبانة الذكاء الاجتماعي:

تتعلق أداة الدراسة الثانية بقياس الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان, والتي قامت الباحثة بتطويرها بعد الرجوع الى الأدب النظري والدراسات السابقة المتعلقة بالذكاء الاجتماعي مثل دراسة جاسم (2012) و دراسة الكايد ( 2008).

- أداة الدراسة الثالثة: استبانة العلاقات الإنسانية:

تتعلق أداة الدراسة الثالثة بقياس العلاقات الإنسانية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان, والتي قامت الباحثة بتطويرها بعد الرجوع الى الأدب النظري والدراسات السابقة

المتعلقة بالعلاقات الإنسانية مثل دراسة الزبون والزيون (2010) ودراسة الحجاوي (2011)، ودراسة فهد (2014).

### صدق الأدوات:

للتأكد من صدق أدوات الدراسة تم استخدام الصدق الظاهري؛ من خلال عرض الأدوات على تسعة محكمين من ذوي الإختصاص والخبرة في كليات العلوم التربوية من جامعة العلوم الإسلامية و جامعة الشرق الأوسط كما في الملحق (2)، وذلك للتأكد من انتماء الفقرات ووضوحها وصلاحياتها، وإذا كانت بحاجة لحذف أو تعديل، وما التعديل المقترح، وتم اختيار الفقرات التي حصلت على موافقة بنسبة (80%) من المحكمين فأكثر، وتعديل الفقرات التي حصلت (60% - 70%) وحذف الفقرات التي حصلت على موافقة (50% فأقل). و كانت فقرات استبانة الذكاء العاطفي بصورتها الأولية مكونة من (27) فقرة، و فقرات استبانة الذكاء الاجتماعي بصورتها الأولية مكونة من (26) فقرة، و فقرات استبانة العلاقات الإنسانية بصورتها الأولية مكونة من (25) فقرة كما في الملحق (1) وأصبحت استبانة الذكاء العاطفي بصورتها النهائية مكونة من (18) فقرة وأصبحت استبانة الذكاء الاجتماعي بصورتها النهائية مكونة من (19) فقرة وأصبحت استبانة العلاقات الإنسانية بصورتها النهائية مكونة من (19) فقرة كما في الملحق (3).

### ثبات الأدوات:

للتأكد من ثبات أدوات الدراسة، استخدمت طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest)، إذ قامت الباحثة بتطبيق الأدوات على عينة استطلاعية مكونة من (20) معلماً ومعلمة من خارج عينة الدراسة وأعدت تطبيقه بعد أسبوعين على العينة نفسها، ومن ثم تم حساب معامل الثبات باستخدام معامل ارتباط بيرسون .

كما استخدمت طريقة الاتساق الداخلي بإستخدام معادلة كرونباخ ألفا) – Cronbach (Alpha)، ويلاحظ أن معاملات ثبات الأدوات جاءت مقبولة لأغراض الدراسة الحالية في ضوء الدراسات السابقة والجدول (3) يوضح ذلك.

### جدول (3)

معامل ثبات الاتساق الداخلي ومعامل ثبات الإختبار وإعادة الإختبار

المتغير	معامل ثبات الإختبار وإعادة الإختبار	معامل ثبات الاتساق الداخلي
الذكاء العاطفي	.981	0.87
الذكاء الاجتماعي	.879	0.95
مستوى العلاقات الانسانية	.887	0.94
الدرجة الكلية	0.916	

#### متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

1. المؤهل العلمي وله مستويان:
  - بكالوريوس/ دبلوم عالي.
  - دراسات عليا (ماجستير/ دكتوراه).
2. سنوات الخبرة ولها ثلاثة مستويات:
  - أقل من خمس سنوات.
  - من خمس سنوات – أقل من عشر سنوات.
  - عشر سنوات فأكثر.
3. الجنس وله فئتان :
  - ذكر
  - انثى

## إجراءات الدراسة:

قامت الباحثة بالاجراءات الآتية:

1. تحديد مجتمع الدراسة والعينة.
2. تطوير أدوات الدراسة, والتأكد من صدقها وثباتها.
3. الحصول على كتاب تسهيل مهمة من جامعة الشرق الأوسط لوزارة التربية والتعليم.
4. الحصول على كتاب تسهيل مهمة من وزارة التربية والتعليم لتطبيق الدراسة في المديرية المعنية.
5. تطبيق الاستبانة على العينة التي يتم تحديدها والبالغ عددها (306) معلمين ومعلمات.
6. جمع البيانات ورصدها في جداول خاصة.
7. تحليل البيانات إحصائياً وفقاً لأسئلة الدراسة .
8. عرض النتائج في الفصل الرابع ومناقشتها في الفصل الخامس.
10. تقديم التوصيات بناء ما تم التوصل إليه من نتائج.
11. تم تحديد مستوى الذكاء العاطفي والذكاء الاجتماعي ومستوى العلاقات الإنسانية باستخدام المعادلة الآتية :-

القيمة العليا للبديل - القيمة الدنيا للبديل

عدد المستويات

$$1.33 = \frac{4}{3} = \frac{1 - 5}{3} =$$

وبذلك يكون المستوى المنخفض من 1 - 2.33

المستوى المتوسط من 2.34 – 3.67

المستوى المرتفع من 3.68 – 5

### المعالجة الإحصائية:

تم استخدام الوسائل الإحصائية الآتية:

1. للإجابة عن الأسئلة الثلاثة الأولى تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب والمستوى.

2. للإجابة عن السؤالين الرابع و الخامس تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson).

3. للإجابة عن الأسئلة السادس والسابع والثامن تم استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمتغير الجنس, والمؤهل العلمي , كما استخدم تحليل التباين الاحادي (One \_way Anova ) للإجابة عن متغيري الخبرة.

4. تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe) لتعرف عائدية الفروق إذا كانت قيمة (ف) دالة إحصائياً.

5. تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach – Alpha ) لايجاد معامل الاتساق الداخلي للأدوات.

## الفصل الرابع

### نتائج الدراسة

## الفصل الرابع

### نتائج الدراسة

تضمّن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة من خلال الاجابة عن اسئلتها و على النحو الآتي:

**السؤال الأول: ما مستوى الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟**

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب وتحديد مستوى الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين بشكل عام ولكل فقرة من فقرات أداة الدراسة (الجدول 4) يوضح ذلك.

#### الجدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً .

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	يعبر المدير عن انفعالاته الإيجابية بسهولة	4.31	.845	1	مرتفع
7	يركز المدير انتباهه في الأعمال المطلوبة منه	4.01	1.015	2	مرتفع
2	يتفاعل المدير مع مشاعر المعلمين	4.00	.840	3	مرتفع
14	يفضل المدير الاستقرار في العمل	4.00	1.018	3	مرتفع
13	يثق المدير في مقدراته على إنجاز المهمات المنوطة به	3.91	1.032	5	مرتفع
10	يقنع المدير المعلمين بوجهة نظره	3.83	1.073	6	مرتفع
12	يدرك المدير الخطأ قبل وقوعه	3.82	.963	7	مرتفع
9	يفهم المدير ما يصدر عن المعلمين من إيماءات	3.79	1.016	8	مرتفع
15	يمتلك المدير المقدرة على الإحساس بانفعالات المعلمين	3.78	1.053	9	مرتفع

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
8	يستخدم المدير انفعالاته الايجابية في التعامل مع المعلمين	3.77	1.050	10	مرتفع
4	لمشاعر المدير دور في اتخاذ القرارات الصائبة	3.77	1.092	10	مرتفع
3	يستخدم المدير عبارات عاطفية في حديثه مع المعلمين	3.75	1.020	12	مرتفع
6	يملك المدير مهارة التأثير الإيجابي في المعلمين	3.75	1.106	12	مرتفع
17	عواطف المدير تساعده على تقديم أفكار جديدة	3.74	1.077	14	مرتفع
5	يقابل المدير التحديات التي تواجهه بتفاؤل	3.68	1.059	15	مرتفع
18	يساعد المدير المعلمين على التخلص مما يزعجهم	3.66	1.188	16	متوسط
16	قرارات المدير لا تتأثر بانطباعاته الشخصية	3.65	1.142	17	متوسط
11	يملك المدير درجة عالية من الثبات العاطفي	3.64	1.116	18	متوسط
	الدرجة الكلية	3.83	.609		مرتفع

يلاحظ من الجدول (4) أن مستوى الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين بشكل عام كان مرتفعاً ، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.83) وانحراف معياري (.609)، وجاءت الفقرات في المستويين المرتفع والمتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.64-4.31)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (1) التي تنص على "يعبر المدير عن انفعالاته الايجابية بسهولة"، بمتوسط حسابي (4.31) وانحراف معياري (.845) ، وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة (7) التي تنص على "يركز المدير انتباهه في الأعمال المطلوبة منه " بمتوسط حسابي (4.01) وانحراف معياري (1.015) ، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (16) التي تنص على " قرارات المدير لا تتأثر بانطباعاته الشخصية " بمتوسط حسابي (3.65) وانحراف معياري (1.142) ، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (11) التي تنص على "يملك المدير درجة عالية من الثبات العاطفي " بمتوسط حسابي (3.64) وانحراف معياري (1.116).



السؤال الثاني: ما مستوى الذكاء الإجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة

عمان من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب

وتحديد مستوى الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان من

وجهة نظر المعلمين، بشكل عام ولكل فقرة من فقرات أداة الدراسة والجدول (5) يوضح ذلك.

#### الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس

الثانوية الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً .

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	يستمتع المدير بقضاء الوقت مع المعلمين	4.13	1.086	1	مرتفع
2	يستطيع المدير حل مشكلات المعلمين	4.08	.836	2	مرتفع
16	يشارك المدير في الأنشطة الثقافية المدرسية	3.94	1.067	3	مرتفع
5	يتفاوض المدير مع المعلمين لحل النزاع	3.93	1.063	4	مرتفع
19	يشارك المدير المعلمين أفراحهم وأحزانهم	3.93	1.157	4	مرتفع
4	يحترم المدير وجهه نظر المعلمين	3.91	1.049	6	مرتفع
7	يقابل المدير الإساءة بالإحسان	3.90	1.011	7	مرتفع
6	يمتلك المدير المقدر على فهم المعلمين	3.89	1.032	8	مرتفع
18	يشعر المدير بالمسؤولية تجاه مساعدة المعلمين.	3.89	1.061	8	مرتفع
13	يحترم المدير تعبير المعلمين عن آرائهم	3.88	1.049	10	مرتفع
8	يمتلك المدير مهارة الإصغاء	3.85	1.074	11	مرتفع
10	يتحدث المدير مع المعلمين بايجابية	3.85	1.008	11	مرتفع
11	يتعامل المدير بلباقة مع المعلمين في المواقف الحرجة	3.85	1.060	11	مرتفع
12	يفضل المدير الأعمال الجماعية على الأعمال الفردية	3.85	1.025	11	مرتفع
9	يكرم المدير المعلمين في الوقت المناسب	3.83	1.056	15	مرتفع
14	يحظى المدير بشعبية واسعة عند المعلمين	3.81	1.072	16	مرتفع

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
17	يشرك المدير المعلمين في حل المشكلات	3.78	1.052	17	مرتفع
3	يتقبل المدير النقد من المعلمين	3.77	1.078	18	مرتفع
15	يعتذر المدير للمعلمين عندما يخطئ بحقهم	3.73	1.109	19	مرتفع
	الدرجة الكلية	3.88	.651		مرتفع

يلاحظ من الجدول (5) أن مستوى الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين بشكل عام كان مرتفعاً ، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.88) وانحراف معياري (0.651)، وجاءت جميع الفقرات في المستوى المرتفع ، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.73-4.13)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (1) التي تنص على " يستمتع المدير بقضاء الوقت مع المعلمين " بمتوسط حسابي (4.13)، وانحراف معياري (1.086) ، وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة (2) التي تنص على " يستطيع المدير حل مشكلات المعلمين " بمتوسط حسابي (4.08) وانحراف معياري (0.836) وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (3) التي تنص على " يتقبل المدير النقد من المعلمين " بمتوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (1.078) ، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (15) التي تنص على " يعتذر المدير للمعلمين عندما يخطئ بحقهم " بمتوسط حسابي (3.73) وانحراف معياري (1.109).

السؤال الثالث: ما مستوى العلاقات الإنسانية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب وتحديد مستوى العلاقات الإنسانية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين بشكل عام ولكل فقرة من فقرات أداه الدراسة والجدول (6) يوضح ذلك.

#### الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ومستوى العلاقات الإنسانية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين مرتبة تنازلياً .

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	بعد المدير مثلاً يقتدى به في العمل الجاد بين المعلمين .	4.35	.856	1	مرتفع
3	يمنح المدير المعلمين الحرية في استخدام الأساليب التعليمية	4.08	.975	2	مرتفع
4	يحترم المدير خصوصيات المعلمين ولا يتدخل فيها.	4.07	.930	3	مرتفع
2	يفصل المدير النزاعات بين المعلمين بالعدل والمساواة	4.02	.874	4	مرتفع
5	يحرص المدير على ربط المدرسة بالمجتمع من خلال تفعيل مجالس الآباء والمعلمين.	3.99	.965	5	مرتفع
7	يشجع المدير الحوار بين المعلمين.	3.97	.981	6	مرتفع
6	يشجع المدير المعلمين على تحقيق الأهداف الصعبة.	3.95	.980	7	مرتفع
13	يقدر المدير ظروف المعلمين الخاصة.	3.92	1.094	8	مرتفع
11	يتصف المدير بالمرونة في التعامل مع المعلمين .	3.89	1.052	9	مرتفع
18	يتبنى المدير الأسلوب الديمقراطي في إدارة المدرسة.	3.87	1.035	10	مرتفع
17	يتعرف المدير إلى احتياجات المعلمين.	3.82	1.069	11	مرتفع
12	يستخدم المدير كلمة "نحن" أكثر من "أنا" .	3.80	1.106	12	مرتفع

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
9	يسعى المدير لمعرفة ردود أفعال المعلمين تجاه قراراته الإدارية	3.79	1.077	13	مرتفع
15	يشجع المدير المعلمين على الالتحاق بالدورات التدريبية.	3.79	1.081	13	مرتفع
8	يحرص المدير على معرفة مدى فناعة المعلمين بالعمل الذي يقومون به	3.78	1.085	15	مرتفع
14	يوجه المدير الشكر لمن يستحق.	3.77	1.064	16	مرتفع
16	يعمل المدير على إشراك المعلمين في صنع القرار.	3.75	1.068	17	مرتفع
10	يشعر المدير المعلمين بالتقدير نتيجة لمتابعة منجزاتهم في العمل	3.74	1.048	18	مرتفع
19	يعمل المدير على وضع اقتراحات المعلمين موضع التنفيذ.	3.70	1.132	19	مرتفع
	الدرجة الكلية	3.90	.626		مرتفع

يلاحظ من الجدول (6) أن مستوى العلاقات الإنسانية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين بشكل عام كان مرتفعاً ، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.90) وانحراف معياري (0.626)، وجاءت الفقرات في المستوى المرتفع ، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.70-4.35) وجاءت الرتبة الأولى الفقرة (1) التي تنص على " يعد المدير مثلاً يقتدى به في العمل الجاد بين المعلمين ". بمتوسط حسابي (4.35)، وانحراف معياري (0.856) ، وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة (3) التي تنص على " يمنح المدير المعلمين الحرية في استخدام الأساليب التعليمية " بمتوسط حسابي (4.08) وانحراف معياري (0.975) ، وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (10) التي تنص على " يشعر المدير المعلمين بالتقدير نتيجة لمتابعة منجزاتهم في العمل " بمتوسط حسابي (3.74) وانحراف معياري

(1.048) ، وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (19) التي تنص على " يعمل المدير على وضع

اقتراحات المعلمين موضع التنفيذ. " بمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (1.132).

السؤال الرابع: هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين مستوى

الذكاء العاطفي ومستوى العلاقات الإنسانية السائدة في المدارس الثانوية الحكومية في

العاصمة عمان؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب معامل الارتباط بين مستوى الذكاء العاطفي و

مستوى العلاقات الإنسانية السائدة في المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان باستخدام

معامل ارتباط بيرسون والجدول (7) يوضح ذلك.

#### الجدول (7)

معامل ارتباط بين مستوى الذكاء العاطفي و مستوى العلاقات الإنسانية السائدة في المدارس

الثانوية الحكومية في العاصمة عمان باستخدام معامل ارتباط بيرسون

العلاقات الإنسانية		المتغير
** .720	معامل الارتباط	الذكاء العاطفي
.000	مستوى الدلالة	

\* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

\*\* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

يتبين من الجدول (7) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ )

بين مستوى الذكاء العاطفي و مستوى العلاقات الإنسانية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في

العاصمة عمان, إذ بلغ معامل الارتباط (0.720) وبمستوى دلالة (0.000).

السؤال الخامس: هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  بين مستوى الذكاء الاجتماعي ومستوى العلاقات الإنسانية السائدة في المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب معامل الارتباط بين مستوى الذكاء الاجتماعي و مستوى العلاقات الإنسانية السائدة في المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان باستخدام معامل ارتباط بيرسون، والجدول (8) يوضح ذلك.

#### الجدول (8)

معامل الارتباط بين مستوى الذكاء الاجتماعي و مستوى العلاقات الإنسانية السائدة في المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان باستخدام معامل ارتباط بيرسون

المتغير	العلاقات الإنسانية	
الذكاء الاجتماعي	معامل الارتباط	.777**
	مستوى الدلالة	.000

\* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05).

\*\* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

يتبين من الجدول (8) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  بين مستوى الذكاء الاجتماعي و مستوى العلاقات الإنسانية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان، إذ بلغ معامل الارتباط (0.777) وبمستوى دلالة (0.000).

السؤال السادس: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في مستوى الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان تعزى

لمتغيرات الجنس والخبرة و المؤهل العلمي؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان حسب متغيرات الجنس و الخبرة و المؤهل العلمي، ولبيان الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار "ت" للبيانات المستقلة لكل من الجنس والمؤهل العلمي ، وتحليل التباين الأحادي للخبرة والجدول أدناه توضح ذلك.

#### أولاً: الجنس

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان تبعاً لمتغير الجنس، كما تم تطبيق (t-test) ويظهر الجدول (9) ذلك.

#### الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان واختبار (t-test) تبعاً لمتغير الجنس.

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	مستوى الدلالة
الذكاء العاطفي	ذكر	122	3.71	.636	-2.792	304	.006
	انثى	184	3.90	.579			

يتبين من الجدول (9) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$

تعزى لمتغير الجنس وجاءت الفروق لصالح الاناث.

### ثانياً: المؤهل العلمي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان تبعاً لمتغير المؤهل العلمي, كما تم تطبيق (t-test) ويظهر الجدول (10) ذلك.

#### الجدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان , واختبار (t-test) تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

المتغير	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	مستوى الدلالة
الذكاء العاطفي	بكالوريوس+دبلوم عال	240	3.82	.627	-.329	304	.742
	دراسات عليا	66	3.85	.543			

تشير النتائج في الجدول (10) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في مستوى الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان تبعاً لمتغير المؤهل العلمي, استناداً إلى قيمة "ت" المحسوبة إذ بلغت (0.329). بمستوى دلالة (.742).

### ثالثاً: الخبرة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان تبعاً لمتغير الخبرة والجدول (11)



## الجدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان تبعاً لمتغير الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئات	
.584	3.72	101	اقل من 5 سنوات	الذكاء العاطفي
.637	3.82	113	من 5-اقل من 10 سنوات	
.584	3.95	92	من 10 سنوات فما فوق	
.609	3.83	306	المجموع	

يبين الجدول (11) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى الذكاء العاطفي تبعاً لمتغير الخبرة , اذ حصل أصحاب الخبرة من (10سنوات فما فوق) على أعلى متوسط حسابي بلغ (3.95), وجاء أصحاب الخبرة (من 5- اقل من 10 سنوات) على متوسط حسابي بلغ (3.82) وأخيراً جاء أصحاب الخبرة (اقل من 5 سنوات) بمتوسط حسابي بلغ (3.72) ولتحديد فيما اذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة احصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  تم استخدام تحليل التباين الأحادي و الجدول (12) يظهر ذلك .

## الجدول (12)

تحليل التباين الأحادي لايجاد دلالة الفروق لمستوى الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان تبعاً لمتغير الخبرة

المتغير	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الذكاء العاطفي	بين المجموعات	2.611	2	1.306	3.580	.029
	داخل المجموعات	110.502	303	.365		
	الكلي	113.113	305			

يظهر الجدول (12) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $(\alpha \leq 0.05)$  في مستوى الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان تبعاً لمتغير

الخبرة مستناداً إلى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت (3.580)، وبمستوى دلالة (0.029). ولمعرفة عائدة الفروق تبعاً لمتغير الخبرة تم استخدام اختبار شيفيه للفروق والجدول (13) يبين ذلك .

### الجدول (13)

اختبار شيفيه للفروق لمستوى الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة تعزى لمتغير الخبرة .

المتغير	الفئات	المتوسط الحسابي	اقل من 5 سنوات	5-اقل من 10 سنوات	10 سنوات فما فوق
الذكاء العاطفي	اقل من 5 سنوات	3.72			
	5-اقل من 10 سنوات	3.82	-10		
	10 سنوات فما فوق	3.95	*-23	-13	

\* دالة عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) .

يبين الجدول (13) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أصحاب الخبرة من (10 سنوات فما فوق) وبين أصحاب الخبرة (من 5-اقل من 10 سنوات) وبين أصحاب الخبرة (اقل من 5 سنوات) وجاءت الفروق لصالح أصحاب الخبرة (10 سنوات فما فوق).

السؤال السابع: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان تعزى لمتغيرات الجنس و الخبرة و المؤهل العلمي ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان حسب متغيرات الجنس، والخبرة، والمؤهل العلمي، ولبيان الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار "ت" للبيانات المستقلة لكل من الجنس و المؤهل العلمي ، وتحليل التباين الأحادي الخبرة والجدول أدناه توضح ذلك.

### أولاً: الجنس

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان تبعاً لمتغير الجنس، كما تم تطبيق (t-test) ويظهر الجدول (14) ذلك.

#### الجدول (14)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان واختبار (t-test) تبعاً لمتغير الجنس.

الدلالة الإحصائية	درجات الحرية	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد		
.036	304	-2.101	.625	3.79	122	ذكر	الذكاء الاجتماعي
			.662	3.95	184	انثى	

يتبين من الجدول (14) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) تعزى لأثر الجنس

وجاءت الفروق لصالح الإناث.

### ثانياً: المؤهل العلمي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، كما تم تطبيق (t-test) ويظهر الجدول (15) ذلك.

## الجدول (15)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان، واختبار (t-test) تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

الدلالة الإحصائية	درجات الحرية	قيمة "ت"	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المؤهل العلمي	
.968	304	.041	.661	3.88	240	بكالوريوس+دبلوم عالٍ	الذكاء الاجتماعي
			.618	3.88	66	دراسات عليا	

تشير النتائج في الجدول (15) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، استناداً إلى قيمة "ت" المحسوبة إذ بلغت (.041) مستوى الدلالة (.968).

## ثالثاً: الخبرة

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان تبعاً لمتغير الخبرة

## الجدول (16)

تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لمستوى الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان تبعاً لمتغير الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الفئات	
.610	3.77	101	أقل من 5 سنوات	الذكاء الاجتماعي
.711	3.87	113	من 5-أقل من 10 سنوات	
.592	4.03	92	من 10 سنوات فما فوق	
.651	3.88	306	المجموع	

يبين الجدول (16) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان تبعاً لمتغير الخبرة , إذ حصل أصحاب الخبرة من (10 سنوات فما فوق) على أعلى متوسط حسابي بلغ (4.03), وجاء أصحاب الخبرة (من 5- أقل من 10 سنوات) على متوسط حسابي بلغ (3.87) وأخيراً جاء أصحاب الخبرة (أقل من 5 سنوات) بمتوسط حسابي بلغ (3.77) ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة احصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) تم استخدام تحليل التباين الأحادي و الجدول (17) يظهر ذلك .

### الجدول (17)

تحليل التباين الأحادي لأثر سنوات الخبرة في مستوى الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان

المتغير	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الذكاء الاجتماعي	بين المجموعات	3.379	2	1.690	4.070	.018
	داخل المجموعات	125.799	303	.415		
	الكلي	129.178	305			

يتبين من الجدول (17) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان تبعاً لمتغير الخبرة مستناداً إلى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت (4.070), وبمستوى دلالة (.018), ولمعرفة عائدة الفروق تبعاً لمتغير الخبرة تم استخدام اختبار شفيه للفروق والجدول (18) يبين ذلك .

## الجدول (18)

اختبار شفهي للفروق لمستوى الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان تعزى لمتغير الخبرة .

10 سنوات فما فوق	5- أقل من 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	المتوسط الحسابي		
			3.77	أقل من 5 سنوات	الذكاء الاجتماعي
		-10	3.87	من 5-أقل من 10 سنوات	
	-16	*-26	4.03	من 10 سنوات فما فوق	

\* دالة عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) .

يبين الجدول (18) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أصحاب الخبرة من (10 سنوات فما فوق) وبين أصحاب الخبرة (من 5-أقل من 10 سنوات) وبين أصحاب الخبرة (أقل من 5 سنوات) وجاءت الفروق لصالح أصحاب الخبرة (10 سنوات فما فوق) .

السؤال الثامن: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى العلاقات الإنسانية السائدة في المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان تعزى لمتغير الجنس و الخبرة والمؤهل العلمي؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى العلاقات الإنسانية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان حسب متغيرات الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي، ولبيان الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام اختبار "ت" للبيانات المستقلة لكل من لمتغيري الجنس و المؤهل العلمي ، وتحليل التباين الأحادي لمتغير الخبرة والجدول أدناه توضح ذلك.

## أولاً: الجنس

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى العلاقات الإنسانية لمديري مدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان تبعاً لمتغير الجنس، كما تم تطبيق (t-test) ويظهر الجدول (19) ذلك.

### الجدول (19)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى العلاقات الإنسانية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان واختبار (t-test) تبعاً لمتغير الجنس.

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
العلاقات الإنسانية	ذكر	122	3.77	.631	-2.898	304	.004
	انثى	184	3.98	.611			

يتبين من الجدول (19) وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) تعزى لأثر الجنس

وجاءت الفروق لصالح الإناث.

### ثانياً: المؤهل العلمي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى العلاقات الإنسانية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، كما تم تطبيق (t-test) ويظهر الجدول (20) ذلك.

## الجدول (20)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى العلاقات الإنسانية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان، واختبار (t-test) تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

العلاقات الإنسانية	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
العلاقات الإنسانية	بكالوريوس+دبلوم عال	240	3.91	.635	.498	304	.619
	دراسات عليا	66	3.86	.597			

تشير النتائج في الجدول (20) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) في

مستوى العلاقات الإنسانية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، استناداً إلى قيمة "ت" المحسوبة إذ بلغت (.498) مستوى الدلالة (.619).

## ثالثاً: الخبرة

## الجدول (21)

تحليل التباين الأحادي لإيجاد دلالة الفروق لمستوى العلاقات الإنسانية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان تبعاً لمتغير الخبرة

العلاقات الإنسانية	الفئات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
العلاقات الإنسانية	أقل من 5 سنوات	101	3.77	.616
	من 5-أقل من 10 سنوات	113	3.86	.688
	من 10 سنوات فما فوق	92	4.08	.512
	المجموع	306	3.90	.626

يبين الجدول (21) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمستوى الذكاء

الاجتماعي تبعاً لمتغير الخبرة، إذ حصل أصحاب الخبرة من (10 سنوات فما فوق) على أعلى



متوسط حسابي بلغ (4.08), وجاء أصحاب الخبرة (من 5- أقل من 10 سنوات) على متوسط حسابي بلغ (3.86) وأخيراً جاء أصحاب الخبرة (أقل من 5 سنوات) بمتوسط حسابي بلغ (3.77) ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات الحسابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) تم استخدام تحليل التباين الأحادي و الجدول (22) يظهر ذلك .

### الجدول (22)

تحليل التباين الأحادي لمتغير سنوات الخبرة في مستوى العلاقات الإنسانية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان

المتغير	المصدر	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
العلاقات الإنسانية	بين المجموعات	4.819	2	2.409	6.360	.002
	داخل المجموعات	114.794	303	.379		
	الكل	119.612	305			

يظهر الجدول (22) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى العلاقات الإنسانية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان تبعاً لمتغير الخبرة مستناداً إلى قيمة ف المحسوبة إذ بلغت (6.360), وبمستوى دلالة (.002). ولمعرفة عائدة الفروق تبعاً لمتغير الخبرة تم استخدام اختبار شفیه للفروق والجدول (23) يبين ذلك .

## الجدول (23)

اختبار شفهي للفروق لمستوى العلاقات الإنسانية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان تعزى لمتغير الخبرة .

المتغير	الفئات	المتوسط الحسابي	اقل من 5 سنوات	5-اقل من 10 سنوات	10 سنوات فما فوق
الذكاء الاجتماعي	اقل من 5 سنوات	3.77			
	5-اقل من 10 سنوات	3.86	-.09		
	10 سنوات فما فوق	4.08	*-.31	*-.22	

يبين الجدول (23) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أصحاب الخبرة من (10 سنوات فما

فوق) وبين أصحاب الخبرة (من 5-اقل من 10 سنوات) وبين أصحاب الخبرة (اقل من 5

سنوات) وجاءت الفروق لصالح أصحاب الخبرة (10 سنوات فما فوق).

**الفصل الخامس**

**مناقشة النتائج**

## الفصل الخامس

### مناقشة النتائج

اشتمل هذا الفصل على مناقشة نتائج الدراسة، فضلاً عن التوصيات التي تم التوصل إليها في ضوء النتائج وعلى النحو الآتي :

**مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية**

**الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟**

أظهرت نتائج السؤال الأول أن مستوى الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين بشكل عام كان مرتفعاً ، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.83) وانحراف معياري (0.609)، وجاءت الفقرات في المستويين المرتفع والمتوسط ، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.31- 3.64)، وقد تعزى هذه النتائج لأن الترشيح لإدارة المدرسة الثانوية الحكومية يتم بناءً على اختبارات ومقابلات تركز على السلوك و المهارات والمقدرات و منها الذكاء العاطفي . والمدرسة الثانوية في أعلى الهرم التربوي، و طبيعة عمل المدير تقتضي التعامل مع مواقف تحتاج مستوى مرتفعاً من الذكاء العاطفي مما يزيد من خبرته وتمرسه .

وجاءت الفقرة (1) التي تنص على "يعبر المدير عن إنفعالاته الإيجابية بسهولة" بمتوسط حسابي (4.31)، وانحراف معياري (0.845) ، وربما تعزى هذه النتيجة الى أن الإنسان بطبيعته يعبر عن الانفعالات الايجابية بسهولة أكثر من الانفعالات السلبية ، ورد الفعل الايجابي يشكل تعزيز للعاملين ، لذلك فالمدير يتعامل بشفافية وراحة في عمله لاستثارة انفعالات الآخرين ويجاد جوٍ من الايجابية في المدرسة والابتعاد عن التوتر والصراعات وهذا يدل على إنه مدير مميز في علاقاته العاطفية مع الآخرين.

وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة (7) التي تنص على "يركز المدير انتباهه في الأعمال المطلوبة منه " بمتوسط حسابي (4.01) وانحراف معياري (1.015) ، وتعزى هذه النتيجة الى أن التركيز والانتباه يمدان المدير بالمقدرة على سرعة الفهم و التحليل ، وإثارة الإهتمام والرغبة القوية في المواصلة و الاستمرار في تحقيق الأهداف وانجاز المهمات بكفاءة عالية، لأن التركيز والانتباه يجعلان العقل أكثر استجابة واستعداداً لانجاز الأهداف المطلوبة ، دون أن ينشغل في الأفكار السلبية كالقلق والخوف والغيرة والحسد .

وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (17) التي تنص على " قرارات المدير لا تتأثر بانطباعاته الشخصية " بمتوسط حسابي (3.65) وانحراف معياري (1.142) ، وربما تعزى هذه النتيجة إلى أن مديري المدارس لديهم استراتيجية محددة لاتخاذ القرارات لا تعتمد على أمزجتهم فهم مدربون على آلية اتخاذ القرارات ، ويتجنبون القرارات العشوائية وغير المدروسة التي تؤدي للشعور بالظلم وعدم العدالة .

جاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (13) التي تنص على "يمتلك المدير درجة عالية من الثبات العاطفي " بمتوسط حسابي (3.64) وانحراف معياري (1.116). وقد تعزى هذه النتيجة الى أن الثبات العاطفي للمدير يجعله يواجه المشكلات بحكمة وتعقل وكلما زادت درجة تحكمه في عواطفه في مواقف الغضب كلما توفر مناخ مدرسي يسوده التعاطف ويخلو من التوتر والقلق ، والثبات العاطفي للمدير تساعده في مواجهة المواقف المفاجئة بإتزان، ولأهمية الثبات العاطفي تقوم وزارة التربية بعقد دورات قيادة تربوية للتدريب المديرين على موضوعات منها إدارة الازمات والثبات العاطفي في المواقف الصعبة .

واتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة الحراشة (2013) والتي توصلت إلى أن درجة الذكاء الانفعالي كانت مرتفعة لمديري مدارس قصبة المفرق .

بينما اختلفت مع نتيجة دراسة العمرات (2010) والتي أظهرت الذكاء الانفعالي لمديري المدارس جاء بدرجة متوسطة. ومع نتيجة دراسة صبرينه وريحة(2013) والتي أظهرت الدراسة أن الذكاء الإنفعالي كان بين فئتين المتوسط والمرتفع وأغلبية أفراد العينة كان مستواها متوسطا, ومع نتيجة دراسة سليمان (2007) التي أظهرت ان الذكاء العاطفي لمديري المدارس جاء بدرجة متوسطة .

**مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما مستوى الذكاء الإجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟**

أظهرت نتائج السؤال الثاني أن مستوى الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين بشكل عام كان مرتفعاً ، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.88) وانحراف معياري (0.651)، وجاءت جميع الفقرات في المستوى المرتفع ، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.73-4.13)، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن طبيعة عمل مدير المدرسة يفرض عليه القيام بدور اجتماعي في مدرسته فلا يصطدم مع الأشخاص ولا يفقد أحداً من الأطراف وينهي المواقف المحرجة بطريقة مناسبة . فوعي مدير المدرسة بأهمية العلاقات الاجتماعية وانعكاساتها تقوي أواصر المحبة والاندماج داخل المجتمع المدرسي وتنعكس على خدمة المجتمع المحلي .

وجاءت الفقرة (1) والتي تنص على " يستمتع المدير بقضاء الوقت مع المعلمين " بمتوسط حسابي (4.13)، وانحراف معياري (1.086) ، وقد تعزى هذه النتيجة للمناخ المدرسي

السليم، وحسن إدارة المدير التي تخلو من الخلافات ، والمقدرة الكبيرة لديه على الاستجابة لتلبية رغبات المعلمين التي تزيد من التواصل الفعال .

و جاءت في الرتبة الثانية الفقرة (2) التي تنص على " يستطيع المدير حل مشكلات المعلمين " بمتوسط حسابي (4.08) وانحراف معياري (0.836) ، وتعزى هذه النتيجة أن مدير المدرسة لديه المهارات التي تجعل منه قائداً لحل المشكلات المدرسية قبل تفاقمها، ومن أبرز هذه المهارات إدارة الاجتماعات وإدارة الوقت وإدارة التغيير وإدارة المواقف الطارئة وإدارة الأزمات، وأن المدير يستخدم أسلوب حل المشكلات ويتخذ القرار السليم .

وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (3) التي تنص على " يتقبل المدير النقد من المعلمين " بمتوسط حسابي (3.77) وانحراف معياري (1.078) ، وتعزى هذه النتيجة إلى أن النقد ضرورة لا بد منها ، ويتقبل المدير النقد لثقته من أداء عمله على أكمل وجه ، فالنقد الإيجابي هو معلومات مفيدة وتغذية راجعة تساعد المدير على التطوير والتحسين.

وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (15) التي تنص على " يعتذر المدير للمعلمين عندما يخطئ بحقهم " بمتوسط حسابي (3.73) وانحراف معياري (1.19). وتعزى هذه النتيجة لإن الإعتذار من القيم العليا وعلامة من علامات الثقة بالنفس ، و المقدرة على مواجهة الآخرين بكل قوة وشجاعة وأدب ، فالمواقف بدون إعتذار المخطيء ستحمل معاني الندية ، وستولد جواً من التوتر والقلق. والمدير يلاحظ المعاتبة أو المراجعة حتى يبرر موقفه ، بل يسارع ليُنهي الأمر في وقته بالإعتذار .

واتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة القدرة (2007) التي توصلت الى وجود مستوى مرتفع من الذكاء الاجتماعي لدى طلبة الجامعة الاسلامية في غزة وكذلك دراسة الكايد (2008) التي توصلت الى ان درجة الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية في الأردن كانت مرتفعة،

وكذلك توافقت مع نتائج دراسة الجاسم (2012) التي توصلت أن مستوى الذكاء الاجتماعي لمديرات المدارس في الكويت كان مرتفعاً .

واختلفت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة ماكواد (McQuade,2013) التي توصلت أن درجة الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس في الولايات المتحدة كانت متوسطة .

**مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما مستوى العلاقات الإنسانية لمديري المدارس**

### **الثانوية الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟**

أظهرت نتائج السؤال أن مستوى العلاقات الإنسانية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين بشكل عام كان مرتفعاً ، إذ بلغ المتوسط الحسابي (3.90) وانحراف معياري (0.626)، وجاءت جميع الفقرات في المستوى المرتفع ، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.70-4.35)، وقد تعزى هذه النتيجة إلى طبيعة دور مدير المدرسة الذي يفرض عليه ممارسة العلاقات الإنسانية لما لها من أهمية كبيرة في تهيئة جو تسوده صلات التعاون والأمان، والذي يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، وتوثيق الصلات في المدرسة، وانخفاض وتيرة الصراعات، وتحقيق التعاون بين المعلمين، وتحفيزهم على العمل في جو من الحماس الهادف، لذا اهتم مديرو المدارس بممارسة العلاقات الإنسانية وتعزيزها، ويعود ذلك الى طبيعة المجتمع الأردني الذي تربطه العلاقات العائلية والإنسانية .

جاءت الفقرة (1) والتي تنص على "يعد المدير مثلاً يقتدى به في العمل الجاد بين

المعلمين . " بمتوسط حسابي (4.35)، وانحراف معياري (0.856) ، وربما يعود ذلك إلى وعي

المدير بأهمية القدوة والجدية في العمل ويعزى ذلك إلى طبيعة المجتمع الأردني الذي تسوده القيم

العربية الإسلامية، ومن أهمها القدوة الحسنة ،لأن أثر القدوة كبير فالفرد يحاكي فعل غيره ،

ويقلده ولو لم يفهمه.



وجاءت في الرتبة الثانية الفقرة (3) التي تنص على " يمنح المدير المعلمين الحرية في استخدام الأساليب التعليمية " بمتوسط حسابي (4.08) وانحراف معياري (0.975) ، وقد تعزى هذه النتيجة لأن البيئة التعليمية النشطة تقلل ملل الطلبة من التعلم، وتساعد على مراعاة الفروق الفردية بينهم وتوفر الأنشطة المختلفة والبرامج المتنوعة التي تساعد على اكتساب معلومات خارج المادة الدراسية وهذا ما يعيه مدير المدرسة الثانوية للوصول الى مخرجات متميزة، ووزارة التربية التعليم الأردنية توفر التدريب الكافي للمعلمين حول استراتيجيات التقويم وغيرها وتساعد في توفير الوسائل والادوات .

وجاءت في الرتبة قبل الأخيرة الفقرة (10) التي تنص على " يشعر المدير المعلمين بالتقدير نتيجة لمتابعة منجزاتهم في العمل " بمتوسط حسابي (3.74) وانحراف معياري (1.048) ، وقد يعزى هذا لان التقدير مهم لضمان تحقيق الأهداف والوصول إلى أعلى مستويات من الأداء الوظيفي، ورضا العاملين، وكسب ولائهم وانتمائهم، ويقلل من التذمر ، فتوجيه التقدير والشكر للعاملين لا يكلف أي مصاريف إضافية ولكن دوره كبير في تحفيز العاملين ، اذ يشعروهم بالتقدير وأن ما يقومون مهم، ووعي المدير بتخصيص وقت كافٍ لشكر العاملين يحفز الأداء المتميز في المدرسة.

وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (19) التي تنص على " يعمل المدير على وضع اقتراحات المعلمين موضع التنفيذ. " بمتوسط حسابي (3.70) وانحراف معياري (1.132). وربما يعود ذلك إلى رغبة المدير في توسيع دور العاملين في عملية صنع القرار، إذ يتم الأخذ بالإقتراحات والتوصيات والآراء الفردية والجماعية التي يبديها العاملون، لأخذ قرارات أكثر فعالية وضمان سهولة تنفيذها بالعمل التعاوني ، وتبادل الرأي مع الآخرين والوقوف على كل الاقتراحات

والتوصيات .وقد يصعب تنفيذ هذه الاقتراحات من النواحي المادية والمكانية والزمانية ,أو وجود أولويات أهم من هذه الاقتراحات وعلى المدير تبرير عدم تنفيذ الاقتراحات للعاملين .

واتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة الحجاوي (2011) التي أظهرت أن مستوى العلاقات الإنسانية التي يمارسها مديرو المدارس الخاصة في العاصمة عمان كان مرتفعاً .و اختلفت مع دراسة الشمري (2008) التي أظهرت ان ممارسة العلاقات الإنسانية للمدرسة لدى مديري المدارس المتوسطة في المملكة العربية السعودية جاء منخفضاً . واختلفت أيضاً مع دراسة الزبون والزبون ( 2010) إذ كانت نتائج استخدام مديري المدارس في محافظة جرش لدى مديري المدارس من وجهة نظر معلمهم متوسطة .

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  بين مستوى الذكاء العاطفي ومستوى العلاقات الإنسانية السائدة في المدارس

#### الثانوية الحكومية في العاصمة عمان؟

أظهرت نتائج في الجدول (7) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  بين مستوى الذكاء العاطفي ومستوى العلاقات الإنسانية السائدة في المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان, إذ بلغ معامل الارتباط (0.720) وبمستوى دلالة (0.000).

وتدل هذه النتيجة أن مستوى الذكاء العاطفي للمدير له علاقة ايجابية في مستوى ممارسة العلاقات الإنسانية , وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن مستوى ممارسة مديري المدارس لمهارات الذكاء العاطفي في مدارسهم تؤثر في مستوى ممارسة العلاقات الإنسانية. لأن الذكاء العاطفي للمديرين هو مشاعر وانفعالات وأحاسيس ومقدرة على التكيف, وبه يستطيعون السيطرة على الضغوط التي تواجههم و يمارسون حياتهم العملية بطرق سليمة تزيد من تحقق العلاقات

الإنسانية ونجاحها, لأن العلاقات الإنسانية مهارة استثمار عواطف الآخرين وهو هدف كل مدير .

واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج عدد من الدراسات التي أشارت إلى وجود علاقة ايجابية بين مستوى الذكاء العاطفي ومتغيرات اخرى منها نتيجة دراسة بظاظو (2010) والتي أظهرت وجود علاقة بين الذكاء العاطفي والمقدرة على تحفيز العاملين ومع نتيجة دراسة هيبيرت (Hebert,2011) والتي أظهرت علاقة إيجابية تفاعلية بين الذكاء العاطفي وفاعلية الأداء لدى مديري المدارس, ومع نتيجة دراسة ايكه و أوليدو (Ekeh&Oladayo,2011) التي توصلت نتائجها الى أن الذكاء العاطفي حقق نجاحاً باهراً على المستوى الإداري والقيادي لمديري المدارس الثانوية.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  بين مستوى الذكاء الاجتماعي ومستوى العلاقات الإنسانية السائدة في المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان ؟

أظهرت نتائج في الجدول (8) وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  بين مستوى الذكاء الاجتماعي ومستوى العلاقات الإنسانية السائدة في المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان, إذ بلغ معامل الارتباط (.777) وبمستوى دلالة (0.000) وتدل هذه النتيجة أن مستوى الذكاء الاجتماعي للمدير له علاقة ايجابية في مستوى ممارسة العلاقات الإنسانية.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن المدير الذي لديه مهارات اجتماعية مناسبة وكافية و مقدرة على التعامل مع المواقف والأزمات و على تكوين علاقات إنسانية متينة يتمتع بذكاء اجتماعي.

أما الافتقار للمهارات الاجتماعية فإن يؤدي إلى التخبط و سوء التوافق بين العلاقات ، وطبيعة المجتمع الأردني مبنية العلاقات الانسانية والاجتماعية .

واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج عدد من الدراسات التي أشارت إلى وجود علاقة ايجابية بين مستوى الذكاء الاجتماعي ومتغيرات أخرى منها نتيجة دراسة القدرة (2007) والتي أظهرت وجود علاقة بين الذكاء الاجتماعي والتدين والتحصيل الدراسي لدى طلبة الجامعة الإسلامية في غزة ومع نتيجة دراسة الكايد(2008) والتي أظهرت علاقة ايجابية تفاعلية بين الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية العامة في الأردن ودرجة الانضباط المدرسي , ومع نتيجة دراسة جاسم (2012) التي توصلت نتائجها لوجود أثر ايجابي للذكاء الاجتماعي لمديرات المدارس الثانوية في الكويت على الضغوط التنظيمية.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال السادس: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في مستوى الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة

عمان تعزى لمتغير الجنس و الخبرة و المؤهل العلمي ؟

أظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال السادس وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  تعزى لمتغير الجنس وجاءت الفروق لصالح الإناث. ويعزى ذلك إلى أن الإناث يتمتعن بدرجة عالية من الذكاء العاطفي مقارنة بالذكور. وقد يفسر ذلك ان الإناث يظهرن الاهتمام و التعاطف لسانياً ووجدانياً أكثر من الذكور, وان الإناث لديهن مقدرة على مسايرة الاهتمام بالعلاقات الانسانية لتحقيق أدوارهن .

وأظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال السادس عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في مستوى الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في

العاصمة عمان تعزى لمتغير المؤهل العلمي، إذ بلغت قيمة ف (0.193) وبدلالة احصائية بلغت (0.661). وقد يعزى ذلك إلى التطور العلمي، وتطور الاتصالات مما سهل تبادل الخبرات التربوية، والدورات التربوية التي يتلقاها المعلمون بجميع مؤهلاتهم ، علما بأن الغالبية العظمى من معلمي الوزارة حاصلون على درجة البكالوريوس والدبلوم العالي مما يقلص من أثر المؤهل العلمي .

كما أظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال السادس وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين فئة الخبرة (10 سنوات فما فوق) من جهة وكل من فئتي الخبرة (أقل من 5 سنوات) و (5- أقل من 10 سنوات) وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة (10 سنوات فما فوق). وقد يعزى ذلك إلى ان الذكاء العاطفي مقدرات شخصية لدى المعلمين وامتلاكهم لها أو عدمها قد يعود للخبرة والتمرس في العمل لأن هذه المهارات تتطور بالتدريب والممارسة ، وقد يختلف المعلمون في الصفات الشخصية وفي برامج التدريب والتأهيل والدورات باختلاف خبرتهم الوظيفية.

واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج عدد من الدراسات كدراسة الحراحشة (2013) فقد أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير سنوات الخدمة ولصالح الخدمة المتوسطة. وأشارت نتائج دراسة العمرات (2014) إلى وجود فروق ذات دلالة في مستوى الذكاء الانفعالي تعزى لتفاعل متغيرات الجنس والمؤهل العلمي ومستوى المدرسة والخبرة ولصالح الذكور من حملة الماجستير في المدارس الأساسية في مجال التأثير المثالي.

واختلفت الدراسة الحالية مع نتائج دراسة سليمان (2007) التي أشارت نتائجها أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد العينة من مديري المدارس في سلطنة عمان تعزى لمتغيرات النوع

والخبرة وعدد الدورات التدريبية , ومع دراسة (بظاظو, 2010) إذ أظهرت عدم وجود اثر لعامل الجنس والدرجة الوظيفية وعدد سنوات الخدمة على مستوى الذكاء العاطفي لدي مديري المكاتب الإقليمية التابعة للأونروا .ومع دراسة ايكه و أوليدو (Ekeh&Oladayo,2011)التي أظهرت عدم وجود فروق تعود لمتغيرات الجنس والعمر لمديري المدارس الثانوية في ولاية ريفرز بنيجيريا .

**السؤال السابع: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان تعزى لمتغير الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي ؟**

أظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال السابع وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ( $\alpha \leq 0.05$ ) تعزى لمتغير الجنس وجاءت الفروق لصالح الإناث في مستوى الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة وتعزو الباحثة هذه النتائج لطبيعة التنشئة الاجتماعية و المحيط الاجتماعي وأسلوب التربية فله تأثير على الذكاء الاجتماعي عند الإناث فهي الأم والأخت والزوجة والمعلمة والمديرة مما يتطلب منها مهارات اجتماعية عالية لتسيير أمورها أكثر من الذكور .

وأظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال السابع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وتفسر الباحثة هذه النتائج تقارب العينة وتقارب البرامج الأكاديمية والتدريبية لمعظم المعلمين والمعلمات يحملون المؤهل العلمي نفسه.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين فئة الخبرة (10 سنوات فما فوق) من جهة وكل من فئتي الخبرة (أقل من 5 سنوات) و (5- أقل من 10 سنوات) وجاءت الفروق

لصالح فئة الخبرة ( 10 سنوات فما فوق). وتفسر هذه النتائج بأن الخبرة هي أفضل معاًم فهي تعين على تحديد المعوقات المحتملة وتعمق المعرفة ، ومواجهة العقبات وتساعد على تشخيص الأسباب المحتملة أولاً ومن ثم العمل على تجاوزها؛ فالخبرة في العادة تنقل الإنسان من حال إلى حال أفضل و تقلل الصراعات في العمل فالمعلم الخبير متفهم ومتمرس بالذكاء الاجتماعي. واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج عدد من الدراسات كدراسة القدرة ( 2007 ) والتي أظهرت نتائجها وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إستجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث.

واختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة ماكواد (McQuade,2013) التي توصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس و نتيجة دراسة لارين وآخرون (etal&Larin,2014) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى الى متغيرات الجنس والعمر .

**السؤال الثامن: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  في مستوى**

**العلاقات الإنسانية السائدة في المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان تعزى**

**لمتغير الجنس، الخبرة، المؤهل العلمي؟**

أظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال السابع وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى

$(\alpha \leq 0.05)$  تعزى لمتغير الجنس وجاءت الفروق لصالح الاناث في مستوى العلاقات إنسانية

السائدة لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة وتعزى هذه النتيجة الى أن المعلمات

اكثر تواصلا مع المديرية لسهولة التعامل بين الاناث اكثر من الذكور , ولمرونه الاناث في

التعامل لأن العامل الأنساني أقوى لديهن.

وأظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال الثامن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  تعزى لأثر المؤهل العلمي، وإذ بلغت قيمة  $F$  (0.153) وبدلالة إحصائية بلغت (0.696). وقد تعزى هذه النتيجة لأن معايير ممارسة العلاقات الإنسانية لا تحتاج إلى شهادات، فالمعلمون يستطيعون الحكم على أداء المدير من خلال التعامل اليومي لأنهم معرضون للمواقف نفسها وظروف العمل بغض النظر عن شهاداتهم .

أظهرت النتائج المتعلقة بالسؤال الثامن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى  $(\alpha \leq 0.05)$  بين فئة الخبرة (10 سنوات فما فوق) من جهة وكل من فئتي الخبرة (أقل من 5 سنوات) و (5- أقل من 10 سنوات) وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة (10 سنوات فما فوق). وقد تعزى هذه النتيجة لان العلاقات الإنسانية وسيلة ايجابية وممتينة تؤدي الى نجاح العمل ونجاح الإدارة وتغيرها نحو الأفضل. فان المعلمين الأكثر خبرة هم من يقدرون المعاملة الإنسانية التي تتسم بالمساواة والعدل بعيدة عن التحيز والمحاباة وتقدر مقدراتهم ولمكاناتهم ومواهبهم ، واحترام الفروق الفردية بينهم ، وتفاوتهم فيما وهبهم الله من مقدرات ، و بذلك يتحقق نجاح الإدارة وتقدمها وتطورها الى الأفضل .

واتفقت نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج عدد من الدراسات كدراسة البطي(2006) ،التي توصلت الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تقدير مديري المدارس الثانوية للمعوقات التي تبعدهم عن ممارسة العلاقات الإنسانية تعزى لمتغيرات الدراسة( الخبرة، المؤهل العلمي) .

واختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتائج عدد من الدراسات كدراسة الزبون والزبون (2010). التي توصلت نتائجها الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة العملية



## التوصيات

في ضوء النتائج التي تم التوصل لها فيوصى بما يأتي :

- توصلت نتائج الدراسة الى ان مستوى الذكاء العاطفي والذكاء الاجتماعي والعلاقات الإنسانية لمديري المدارس في العاصمة عمان جاء مرتفعاً، لذا وجب ضرورة المحافظة على هذا المستوى المرتفع للمدير من خلال إعداد برامج تدريبية وواعاشية لما هو جديد في الذكاء العاطفي والذكاء الاجتماعي والعلاقات الإنسانية للمدير.
- توصلت نتائج الدراسة إلى أن للذكاء العاطفي والذكاء الاجتماعي والعلاقات الإنسانية أثر ايجابي على المدرسة لذا يجب نشر ثقافة الموضوعات المتعلقة بالذكاء العاطفي والذكاء الاجتماعي والعلاقات الإنسانية في أوساط العاملين بالمدارس، وبيان دورها في نجاح الأفراد مهنيًا .
- تصميم معايير خاصة في تعيين مديري المدارس في وزارة التربية والتعليم الأردنية في المستقبل تتضمن التركيز على مهارات الذكاء العاطفي والذكاء الاجتماعي والعلاقات الإنسانية بالإفادة من الأدوات المعدة في هذه الدراسة .
- إجراء دراسات أخرى تربط الذكاء العاطفي والذكاء الاجتماعي بمتغيرات أخرى مثل: الثقافة التنظيمية، والمناخ التنظيمي، والإبداع، والقيادة التحويلية وغيرها.

المراجع

## المراجع العربية

- ابو دية، جمال (2003). فاعلية برنامج ارشاد جمعي على مستوى الخجل والذكاء الاجتماعي لدى طلبة الصف السابع في مدارس عمان الحكومية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الهاشمية، الزرقاء، الأردن.
- البريخيت، كارل (2208). الذكاء الاجتماعي، الرياض: مكتبة جرير .
- البدري، طارق عبد الحميد (2001). الأساليب القيادية والإدارية في المؤسسات التعليمية، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- البرغوثي، دينا محمد، (2001). انضباط سلوك الطلبة في المدارس الخاصة للمرحلة الأساسية في منطقة عمان، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الاردنية، عمان، الأردن.
- البطي، العنود (2006). فاعلية القيادة الادارية بالمدرسة الابتدائية بمملكة البحرين في تنمية القيم والعلاقات الانسانية من خلال عملية الاشراف التربوي، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية، المنامة، البحرين.
- البوريني، رحية دخيل (2006). الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في عمان وعلاقته بأدائهم الإداري من وجهة نظر معلمهم. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- بظاظو، عزمي محمد (2010). أثر الذكاء العاطفي على الأداء الوظيفي للمدراء العاملين في مكتب غزة الإقليمي التابع للأمم المتحدة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين .
- بوضياف، نوال (2014). معوقات ممارسة مديري المدارس الثانوية للعلاقات الإنسانية بمدينة المسيلة من وجهة نظرهم، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية، 12: 64-71.

تشايمان إلوود إن، (2005). النجاح في العلاقات الإنسانية أساليب عملية للتنمية الذاتية، ترجمه سعد العباد، الرياض، دار المعرفة للتنمية.

جابر ، جابر عبد الحميد (2003). الذكاءات المتعددة والفهم ، القاهرة: دار الفكر العربي .  
 جاردنر ، هاوارد (2005). الذكاء المتعدد في القرن الحادي والعشرين. ترجمة احمد الخزامي : الطبعة الأولى، القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.

جاسم ، غدير عبد الله حسين (2012) . مستوى الذكاء الإجتماعي لمديرات المدارس في الكويت وأثره على الضغوط التنظيمية للمعلمات . (رسالة ماجستير غير منشوره ) ، جامعة الشرق الأوسط ، عمان، الأردن .

جرار، ناديا عوني (2006). مستوى الذكاءات المتعدد لمديري المدارس الثانوية في الاردن وعلاقته بدرجة ممارستهم لأساليب الإدارة المدرسية. (رسالة ماجستير غير منشورة) ، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الاردن.

جولمان، دانييل (2008). الذكاء العاطفي سلسلة عالم المعرفة، الكويت، 262 : 170 .  
 جولمان ، دانيال ( 2000 ) . الذكاء العاطفي ، ترجمة ليلى الجبالي ، الكويت ، سلسلة عالم المعارف ، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.

الحراشة، محمد (2013). درجة الذكاء الانفعالي لدى مديري مدارس مديرية التربية والتعليم للواء قصبه محافظة المفرق في الأردن. مجلة المنارة، 19(3): 53.

الحجاوي، راما، (2011). مستوى العلاقات الانسانية الممارسة من مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة عمان وعلاقته باتجاهات المعلمين نحو المهنة (رسالة ماجستير غير منشورة) جامعة الشرق الاوسط، عمان، الاردن.

حسان، حسن والعجمي، محمد، (2010). الإدارة التربوية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

- حسن , عادل (2003). إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية . الإسكندرية :مؤسسة شباب الجامعة .
- حسين، سلامة عبد العظيم، وحسين، طه عبد العظيم، ( 2006 ) . الذكاء الوجداني للقيادة التربوية، ط1، عمان: دار الفكر ناشرون و موزعون.
- حسين، محمد عبد الهادي (2003). قياس وتقييم قدرات الذكاءات المتعددة. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر.
- حسين ، طه ، (2006).مهارات توكيد الذات ، ط1 ، الإسكندرية: دار الوفاء للطباعة والنشر .
- خوالده ، محمود (2004) " الذكاء العاطفي الذكاء الانفعالي " ، ط1 ، عمان: دار الشروق.
- الدميري، ايات فوزي (2008). الذكاء الاجتماعي وسمات الشخصية وعلاقتها بكفاءة الاداء لدى عينة من معلمى المرحلة الابتدائية. (رسالة ماجستير غير منشورة )جامعة الإسكندرية، الاسكندرية، مصر.
- رشوان، حسين، (1997). العلاقات الإنسانية ، الاسكندرية :المكتب الجامعي الحديث.
- الزغول، عماد (2004) "مبادئ علم النفس التربوي" ، ط1 ، العين :دار الكتاب الجامعي .
- الزيون، سليم، والزيون، محمد(2010). درجة استخدام مديري المدارس الثانوية في محافظة جرش لأسلوب العلاقات الإنسانية في الإدارة المدرسية من وجهة نظر معلميهـم. مجلة جامعة دمشق، 26(3) : 87.
- سليمان، ابتسام، (2007). تطوير الممارسات الإدارية لمدير المدرسة في سلطنة عمان في ضوء مدخل الذكاء العاطفي، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة السلطان قابوس ، صلالة ، عُمان .
- الشالدة ، عوض(1981).العلاقات الانسانية ودورها في السلوك الأنساني:كاظمة للنشر، الكويت.

الشمري، عبد الرحمن (2008) ممارسة العلاقات الانسانية لدى مديري المدارس للمرحلة المتوسطة الحكومية في الخبر من وجهة نظر معلمهم ، "رسالة ماجستير غير منشورة" ،الجامعة الخليجية ،المنامة،البحرين.

صبرينة، غربي، و ريحة، بن عامر(2013). الذكاء الانفعالي واستراتيجيات مواجهة الصراع التنظيمي لدى المدراء التربويين بمؤسسات التعليم المتوسط ، دراسات نفسية و تربوية، مخبر تطوير الممارسات النفسية و التربوية، 41(11).

عسقول، خليل محمد(2009). الذكاء الاجتماعي و علاقته بالتفكير الناقد وبعض المتغيرات لدى طلبة الجامعة، الجامعة الاسلامية، غزة ،فلسطين.

العمرات ، محمد سالم(2014). مستوى الذكاء الانفعالي وعلاقته بفاعلية القائد لدى مديري المدارس ومديراتها في الأردن، المجلة الأردنية في العلوم التربوية ، 010(2):182.

الغول ، أحمد عبد المنعم(1993) ، " الكفاءة الذاتية والذكاء الاجتماعي وعلاقتها ببعض العوامل الوجدانية لدى المعلمين التربويين وغير التربويين وانجاز طلابهم الأكاديمي" أطروحة دكتوراه غير منشورة ، جامعة أسيوط،أسيوط ،مصر .

فلية، فاروق؛ وعبد المجيد، السيد(2009). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة .

الفاقي ، عبدالمؤمن فرج (1994). الإدارة المدرسية المعاصرة ، بنغازي : جامعة قاريونس .

فهد ،عبد الهادي محمد (2014). العلاقة بين مستوى ممارسة مديري المدارس الثانوية للأدوار

الإدارية والقيادية ومستوى العلاقات الإنسانية من وجهة نظر المعلمين في دولة الكويت

(رسالة ماجستير غير منشورة ) ،جامعة الشرق الأوسط ،عمان ،الاردن.

القدرة ,موسى صبحي (2007): " الذكاء الاجتماعي لدى طلبة الجامعة الإسلامية التدين وبعض

المتغيرات " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة , فلسطين .

قطامي ,يوسف , (2010).الذكاء الاجتماعي للأطفال.عمان :دار المسيرة.

اللوزي ,خديجة , (2012). مستويات الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية وأثرها على الولاء

التنظيمي لمعلمين في محافظة العاصمة عمان، (رسالة ماجستير غير منشورة) ,جامعة الشرق

الشرق الأوسط , عمان ,الأردن .

الكايد، رakan (2008). درجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن

وعلاقته بالانضباط المدرسي لدى الطلبة وتفاعل المدرسة مع المجتمع المحلي ، (أطروحة

دكتوراه غير منشورة)، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن.

الكيال ,مختار أحمد (2003). "البنية النفسية للذكاء الموضوعي والذكاء الاجتماعي والذكاء

الشخصي وعلاقته بمستويات تجهيز المعلومات في ضوء الجنس والتخصص الأكاديمي "مجلة

كلية التربية " ,20(1):168.

مصطفى ,يوسف (2007). الإدارة التربوية مداخل جديدة لعالم جديد, الفيوم: دار الفكر العربي

,مصر .

موسى ,سيد عبد الحميد (1986). العلاقات الانسانية,القاهرة : مكتبة وهبة,مصر .

نصيف,غسان (2006). الذكاء العاطفي للمدير الناجح. حلب: شعاع للنشر والعلوم.

- Christy A. H (2007) **Effectiveness, emotional intelligence & coping mechanisms for stress of school administrators** Massachusetts University .
- Cook,C. (2006). **Effects of emotional intelligence on principals' leadership performance** . Montana State University, unpublished doctoral dissertation
- Ekeh,P. & Oladayo,O.(2011). Emotional intelligence and leadership secondary school srincipals in Rivers State, Nigeria. **International Multidisciplinary Journal**, Ethiopia.4(1),77-93.
- Gardner, M. (1983). **Frames of mind**. New York: Basic Books.
- Goleman, D. (2006). **The socially intelligence leader, Educational Leadership Journal** , 64(1), 76-81.
- Hebert,E. (2011). **The relationship between emotional intelligence, transformational leadership, and effectiveness in school principals** Georgia State Unversity.
- Henry,E. & Hope,W. (2014). **Principals' emotional iIntelligence and its impact on adequate yearly progress. Journal of Educational Leadership in Action**,209(2164),144-200.
- Hafez, A. (2012). The impact of human relation skill of heads on students acadimic achievement. **Interdisciplinary Journal of Contemporary Research Business**, 13( 12), 298-311.
- Larin,H. , Benson,G. , Wessel,J. , Martin,L. & Ploeg,J. (2014). Changes in emotional-social intelligence, caring, leadership and moral judgment during health science education programs. **Journal of the Scholarship of Teaching and Learning**, 14(1):26-41.



- Thorndike , E.L.(1920) Intelligence and its uses , **Harpers Magazine** , 140,227- 235. Mayer.J.D,(2001) A field guide to emotional intelligence, **emotional Intelligencein everyday life**. Philadelphia: PA/Psychology press.
- McQuade,J. (2013). Running head: Principal social intelligence and teacherimprovement.Lesley University, **Unpublished doctoral thesis**.
- Moore, B. (2009). Emotional Intelligence for School Administrators: A Priority for School Reform?. **American Secondary Education**, 37(3),20-28.
- Mayer, J. & Salovey, P. (1997). **What is emotional intelligence? In P. Salovey & D.Sluyter (Eds.). Emotional development and motional Intelligence.**
- Noe,J. (2012). **The Relationship Between Principal's Emotional Intelligenc Quotient, School Culture And Student Achievement**. Liberty University , **unpublished doctoral dissertation** .
- Reed,T. (2005). **Elementary principal emotional intelligence, leadership behavior,and openness: an exploratory study**. The Ohio State University,unpublished doctoral dissertation.
- Osullivan M , Guilford , j.p.(1973) . **Six factor tests of social intelligenceManual of instructions and interpretations'** Beverly. HillsCA Sheridanpsychological ServicesWatkin. chris (2000).developing emotional intelligence **International Journal of Selection and Assessment**,12(46),255-271.
- Wawra, D (2009). **Social intelligence, European Journal of English Studies** 13( 2),163-177.

## الملحقات

## الملحق (1)

بسم الله الرحمن الرحيم  
الاستبانة في صورتها الأولية

المحترم

الأستاذ الدكتور الفاضل

تحية طيبة وبعد

تقوم الباحثة بدراسة تهدف التعرف الى " مستوى الذكاء العاطفي و الذكاء الإجتماعي لمديري

المدارس الثانوية الحكومية وعلاقته بمستوى العلاقات الإنسانية في العاصمة عمان من وجهة نظر

المعلمين "

وذلك بغرض الحصول على درجة الماجستير في التربية من جامعة الشرق الأوسط , ولغرض تحقيق

أهداف الدراسة قامت الباحثة بتطوير ثلاثة استبانات. ونظراً لموقعكم العلمي ولساهماتكم في مجالات

البحث العلمي وما عرف عنكم من حسن التعامل، يسر الباحثة أن تضع بين ايديكم الاستبانات المرفقة

للأسترشاد بآرائكم والاستفادة من ملاحظاتكم القيمة ,ترجو منكم التكرم بقراءة فقرات الاستبانات وابداء

آرائكم بصددھا من حيث مناسبتها أو عدم مناسبتها أو أية ملاحظات أخرى ترونها ضرورية

شاكرة لكم حسن تعاونكم

الباحثة : سميرة عبد الفتاح لافي

## استبانة الذكاء العاطفي في صورتها الأولية

الترتيب	الفقرة	صلاحية الفقرة		التعديل المقترح
		غير صالحة	صالحة	
1	يعبر المدير عن انفعالاته الأيجابية كالمرح والفاكهة بسهولة			
2	يتفاعل المدير مع مشاعر المعلمين			
3	يواجه المدير التحديات العملية بابتكار			
4	يستخدم المدير عبارات عاطفية في حديثه مع المعلمين			
5	لمشاعر المدير دور في اتخاذ القرارات الصائبة			
6	يقابل المدير التحديات التي تواجهه بتفاؤل وامل			
7	يمتلك المدير مهارة التأثير الأيجابي في المعلمين			
8	يركز المدير انتباهه في الأعمال المطلوبة منه			
9	يعبر المدير عن مشاعره وأحاسيسه بصدق			
10	يحترم المدير مشاعر وميول المعلمين			
11	يستخدم المدير انفعالاته الأيجابية في التعامل مع المعلمين			
12	يفهم المدير ما يصدر عن المعلمين من حركات وإيماءات			
13	يشعر المدير بنبض الجماعة والمشاعر التي يفصحون عنها			
14	يؤثر المدير في تحديد اهداف المعلمين			
15	يقنع المدير المعلمين بوجهة نظره			
16	يمتلك المدير درجة عالية من الثبات العاطفي			
17	يدرك المدير الخطأ قبل وقوعه			
18	يثق المدير في قدراته على انجاز المهام المنوطة به			
19	يفضل المدير الاستقرار والأستمرارية في العمل			
20	يمتلك المدير المقدره على الاحساس بانفعالات المعلمين			
21	قرارت المدير لا تتأثر بانطباعاته الشخصية			
22	يعتبر المدير انه مسؤول عن مشاعره			
23	يشعر المدير بنبض الجماعة ومشاعرهم غير المنظوقه			
24	يتعرف المدير على مشاعر المعلمين من خلال نبرات أصواتهم			
25	عواطف المدير تساعده على تقديم أفكار جديدة			
26	يساعد المدير المعلمين بالتخلص مما يزعجهم			
27	يثني المدير على المعلمين عندما يؤدون عملا جيدا			

## استبانة الذكاء الاجتماعي في صورتها الأولية

الترتيب	الفقرة	صلاحية الفقرة		بجاجة الى تعديل	التعديل المقترح
		غير صالحة	صالحة		
1	يستمتع المدير بقضاء الوقت مع المعلمين				
2	يستطيع المدير حل مشكلات المعلمين				
3	يتقبل المدير النقد من المعلمين				
4	يحترم المدير وجهه نظر المعلمين				
5	يتفاوض المدير مع المعلمين لحل النزاع				
6	يمتلك المدير المقدرة على فهم المعلمين				
7	يمتلك المدير المقدرة على تذكر الأسماء والوجوه				
8	يقابل المدير الأساءة بالأحسان				
9	يمتلك المدير مهارة الأصغاء				
10	يكرم المدير المعلمين فيالوقت المناسب				
11	يتحدث المدير مع المعلمين بايجابية				
12	يتعامل المدير بلباقة مع المعلمين في المواقف الحرجة				
13	يفضل المدير الأعمال الجماعية على الأعمال الفرديه				
14	يحترم المدير تعبير المعلمين عن آرائهم				
15	يحظى المدير بشعبية واسعة عند المعلمين				
16	يعتذر المدير للمعلمين عندما يخطئ بحقهم				
17	يشارك المدير في الأنشطة الثقافية المدرسية				
18	يتناقش المدير بالقضايا الاجتماعية ومسبباتها مع المعلمين				
19	يحافظ المدير على علاقة طيبة مع المعلمين				
20	يقضى المدير وقتا طويلا في الأتصال والتواصل مع المعلمين				
21	يشرك المدير المعلمين في حل المشكلات				
22	يمتلك المدير حضورا مميزا				
23	يشعر المدير بالمسؤولية تجاه مساعدة المعلمين.				
24	يتحدث المدير باهتمام مع جميع المعلمين .				
25	يتعامل المدير بمودة مع المعلمين في المواقف الاجتماعية.				
26	يشارك المدير المعلمين افراحهم واحزانهم				

## استبانة العلاقات الأنسانية في صورتها الأولية

الرقم	الفقرة	صلاحية الفقرة		بجاجة الى تعديل	التعديل المقترح
		غير صالحة	صالحة		
1	يعد المدير مثال يقتدى به في العمل الجاد بين المعلمين .				
2	يفصل المدير النزاعات بين المعلمين بالعدل والمساواة				
3	يمنح المدير المعلمين الحرية في استخدام الأساليب التعليمية				
4	يحترم المدير خصوصيات المعلمين ولا يتدخل فيها .				
5	يحرص المدير على ربط المدرسة بالمجتمع من خلال تفعيل مجالس الآباء .				
6	يشعر المدير المعلمين بالأمن و الطمأنينة .				
7	يشجع المدير المعلمين على تحقيق الأهداف الصعبة .				
8	يشجع المدير الحوار بين المعلمين .				
9	يعدل المدير في القضايا الخلافية بين المعلمين .				
10	يصدق المدير في أقواله وأفعاله .				
11	يتجنب المدير استخداماً يتهديدات في تعامله مع المعلمين				
12	يحرص المدير على معرفة مدى قناعة المعلمين بالعمل الذي يقومون به				
13	يسعى المدير لمعرفة ردود أفعال المعلمين تجاه قراراته الإدارية				
14	يشعر المدير المعلمين بالتقدير نتيجة لمتابعة منجزاتهم في العمل				
15	يتواضع المدير في تعامله مع المعلمين				
16	يتصف المدير بالمرونة في التعامل مع المعلمين .				
17	يستخدم المدير كلمة "نحن" أكثر من "أنا" .				
18	يقدر المدير ظروف المعلمين الخاصة .				
19	يوجه المدير الشكر لمن يستحق .				
20	يشير المدير إلى الإيجابيات في سجل الزيارة الصفية .				
21	ينصح المدير المعلمين بالالتحاق بالدورات التدريبية .				
22	يشرك المدير المعلمين في عملية صنع القرار .				
23	يتعرف المدير على احتياجات المعلمين .				
24	يتبنى المدير الأسلوب الديمقراطي في إدارة المدرسة .				
25	يعمل المدير على وضع اقتراحات المعلمين موضع التنفيذ .				

## الملحق (2)

### قائمة بأسماء المحكمين

الجامعة	التخصص	الأسم
جامعة الشرق الأوسط	مناهج وطرق تدريس	أ. د. جودت المساعيد
جامعة الشرق الأوسط	إدارة وقيادة تربوية	أ. د. عبد الجبار توفيق البياتي
جامعة الشرق الأوسط	إدارة وقيادة تربوية	أ. د. عباس الشريفي
جامعة الشرق الأوسط	تكنولوجيا تعليم	أ. د. عبد الحافظ سلامه
جامعة الشرق الأوسط	مناهج وطرق تدريس	أ. د. محمود الحديدي
جامعة العلوم الإسلامية	إدارة تربوية	د. أدب السعود
جامعة العلوم الإسلامية	التربية الخاصة	د. عليا العويدي
جامعة العلوم الإسلامية	إدارة أعمال	د. مبارك الطراونه
جامعة العلوم الإسلامية	إدارة تربوية	د. ياسين محارمه

### الملحق (3)

بسم الله الرحمن الرحيم  
الاستبانة في صورتها النهائية

جامعة الشرق الأوسط

كلية العلوم التربوية

قسم الإدارة والقيادة التربوية

الزميل المعلم / المعلمة : ..... الفاضل

تحية طيبة وبعد،،،

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان " مستوى الذكاء العاطفي و الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان وعلاقتها بمستوى العلاقات الإنسانية السائدة في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين " وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط، لذلك أعدت الباحثة ثلاث استبانات. الاستبانة الأولى عن مستوى الذكاء العاطفي لمديري المدارس الثانوية ، الاستبانة الثانية عن مستوى الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس ، أما الاستبانة الثالثة فهي عن مستوى العلاقات الإنسانية لمديري المدارس الثانوية من وجهة نظر المعلمين.

راجياً أن تعبأ المعلومات الشخصية في القسم الأول، وتوضع علامة (X) أمام الفقرة في الفراغ المخصص أمام الوضع الذي ينطبق عليك في القسم الثاني علماً بأن إجابتك على الاستبانتين سوف تعامل بسريّة تامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

الباحثة/ سميرة عبد الفتاح لافي

#### البيانات الشخصية:

الجنس:	<input type="checkbox"/>	ذكر	<input type="checkbox"/>
المؤهل العلمي:	<input type="checkbox"/>	بكالوريوس + دبلوم عال	<input type="checkbox"/>
عدد سنوات الخبرة:	<input type="checkbox"/>	أقل من 5 سنوات	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	10 سنوات فما فوق	<input type="checkbox"/>
		انثى	<input type="checkbox"/>
		دراسات عليا	<input type="checkbox"/>
		من 5 سنوات – أقل من 10 سنوات	<input type="checkbox"/>



استبانة مستوى الذكاء العاطفي						
درجة ممارسة هذا الدور من مدير مدرستي					العبارة	الرقم
أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً		
					يعبر المدير عن انفعالاته الإيجابية بسهولة	1
					يتفاعل المدير مع مشاعر المعلمين	2
					يستخدم المدير عبارات عاطفية في حديثه مع المعلمين	4
					لمشاعر المدير دور في اتخاذ القرارات الصائبة	5
					يقابل المدير التحديات التي تواجهه بتفاؤل	6
					يمتلك المدير مهارة التأثير الإيجابي في المعلمين	7
					يركز المدير انتباهه في الأعمال المطلوبة منه	8
					يستخدم المدير انفعالاته الإيجابية في التعامل مع المعلمين	9
					يفهم المدير ما يصدر عن المعلمين من إيماءات	10
					يقنع المدير المعلمين بوجهة نظره	11
					يمتلك المدير درجة عالية من الثبات العاطفي	12
					يدرك المدير الخطأ قبل وقوعه	13
					يثق المدير في مقدراته على إنجاز المهام المنوطة به	14
					يفضل المدير الاستقرار في العمل	15
					يمتلك المدير المقدره على الإحساس بانفعالات المعلمين	16
					قرارت المدير لا تتأثر بانطباعاته الشخصية	17
					عواطف المدير تساعده على تقديم أفكار جديدة	18

استبانة مستوى الذكاء الاجتماعي						
درجة ممارسة هذا الدور من مدير مدرستي					العبارة	الرقم
أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً		
					يستمتع المدير بقضاء الوقت مع المعلمين	1
					يستطيع المدير حل مشكلات المعلمين	2
					يتقبل المدير النقد من المعلمين	3
					يحترم المدير وجهه نظر المعلمين	4
					يتفاوض المدير مع المعلمين لحل النزاع	5
					يمتلك المدير المقدره على فهم المعلمين	6
					يقابل المدير الإساءه بالإحسان	7
					يمتلك المدير مهارة الإصغاء	8
					يكرم المدير المعلمين في الوقت المناسب	9
					يتحدث المدير مع المعلمين بإيجابية	10
					يتعامل المدير بلباقة مع المعلمين في المواقف الحرجة	11
					يفضل المدير الأعمال الجماعية على الأعمال الفردية	12
					يحترم المدير تعبير المعلمين عن آرائهم	13
					يحظى المدير بشعبية واسعة عند المعلمين	14
					يعتذر المدير للمعلمين عندما يخطئ بحقهم	15
					يشارك المدير في الأنشطة الثقافية المدرسية	16
					يشرك المدير المعلمين في حل المشكلات	17
					يشعر المدير بالمسؤولية تجاه مساعدة المعلمين.	18
					يشارك المدير المعلمين أفراحهم وأحزانهم	19

## استبانة مستوى العلاقات الإنسانية

101 درجة ممارسة هذا الدور من مدير مدرستي					العبارة	الرقم
أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً		
					يعد المدير مثالا يقتدى به في العمل الجاد بين المعلمين .	1
					يفصل المدير النزاعات بين المعلمين بالعدل والمساواة	2
					يمنح المدير المعلمين الحرية في استخدام الأساليب التعليمية	3
					يحترم المدير خصوصيات المعلمين ولا يتدخل فيها .	4
					يحرص المدير على ربط المدرسة بالمجتمع من خلال تفعيل مجالس الآباء والمعلمين .	5
					يشجع المدير المعلمين على تحقيق الأهداف الصعبة .	6
					يشجع المدير الحوار بين المعلمين .	7
					يحرص المدير على معرفة مدى قناعة المعلمين بالعمل الذي يقومون به	8
					يسعى المدير لمعرفة ردود أفعال المعلمين تجاه قراراته الإدارية	9
					يشعر المدير المعلمين بالتقدير نتيجة لمتابعة منجزاتهم في العمل	10
					يتصف المدير بالمرونة في التعامل مع المعلمين .	11
					يستخدم المدير كلمة "نحن" أكثر من "أنا" .	12
					يقدر المدير ظروف المعلمين الخاصة .	13
					يوجه المدير الشكر لمن يستحق .	14
					يشجع المدير المعلمين على الالتحاق بالدورات التدريبية .	15
					يعمل المدير على إشراك المعلمين في صنع القرار .	16
					يتعرف المدير إلى احتياجات المعلمين .	17
					يتبنى المدير الأسلوب الديمقراطي في إدارة المدرسة .	18
					يعمل المدير على وضع اقتراحات المعلمين موضع التنفيذ .	19

## الملحق (4)

**MEU** جامعة الشرق الأوسط  
MIDDLE EAST UNIVERSITY  
كلية العلوم التربوية  
Faculty of Educational Sciences

الرقم: ك.ع.ت/خ/1/26

التاريخ: 2015/3/18

عظوفة مدير مديرية التربية والتعليم ( لواء الجامعة ) المحترم

تحية طيبة، وبعد:

تقوم الطالبة "سميرة عبد الفتاح محمد لاهي" بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: " الذكاء العاطفي والذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان وعلاقتها بمستوى العلاقات الإنسانية السائدة في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين " وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط.

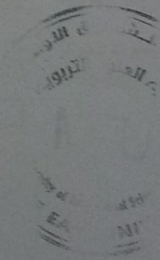
يرجى التكرم بتسهيل مهمة تطبيق الباحثة لأداة دراستها على عينة الدراسة وذلك من أجل الإسهام في تحقيق أهدافها والوصول إلى نتائج دقيقة تهم التربية والتعليم.

ونحن إذ نشكر عطفكم على كل تعاون واهتمام تقدمونه في هذا الشأن، فإننا نؤكد بأن المعلومات التي ستحصل عليها الباحثة ستبقى سرية، ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

عميد الكلية

د. عاطف أبو حميد



## الملحق (5)

**MEU** جامعة الشرق الأوسط  
MIDDLE EAST UNIVERSITY  
كلية العلوم التربوية  
Faculty of Educational Sciences

الرقم: ك.ع.ت/ع/11/27

التاريخ: 2015/3/18

عطوفة مدير مديرية التربية والتعليم ( لواء القويسمة ) المحترم

تحية طيبة، وبعد:

تقوم الطالبة "سميرة عبد الفتاح محمد لافي" بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: " الذكاء العاطفي والذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان وعلاقتها بمستوى العلاقات الإنسانية السائدة في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين " وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط.

يرجى التكرم بتسهيل مهمة تطبيق الباحثة لأداة دراستها على عينة الدراسة وذلك من أجل الإسهام في تحقيق أهدافها والوصول إلى نتائج دقيقة تهم التربية والتعليم.

ونحن إذ نشكر عطوفتكم على كل تعاون واهتمام تقدمونه في هذا الشأن، فإننا نؤكد بأن المعلومات التي ستحصل عليها الباحثة ستبقى سرية، ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

المملكة الأردنية الهاشمية ديوان وزارة التربية والتعليم
الرقم: .....
٣١ آذار ٢٠١٥
من مدير إدارة البحث التربوي

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

عميد الكلية

د. عاطف أبو حميد

الرسالة  
د. عاطف أبو حميد  
٢٠١٥/٣/١٨



## الملحق (6)

جامعة الشرق الأوسط  
MEU MIDDLE EAST UNIVERSITY  
كلية العلوم التربوية  
Faculty of Educational Sciences

الرقم: سك.ع.ت/خ/1/27

التاريخ: 2015/3/18

عطوفة مدير مديرية التربية والتعليم ( لواء وادي السير ) المحترم

تحية طيبة، وبعد:

تقوم الطالبة "سميرة عبد المتاح محمد لافي" بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: " الذكاء العاطفي والذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان وعلاقتها بمستوى العلاقات الإنسانية السائدة في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين " وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط.

يرجى التكرم بتسهيل مهمة تطبيق الباحثة لأداة دراستها على عينة الدراسة وذلك من أجل الإسهام في تحقيق أهدافها والوصول إلى نتائج دقيقة تهم التربية والتعليم.

ونحن إذ نشكر عطوفتكم على كل تعاون واهتمام تقدمونه في هذا الشأن، فإننا نؤكد بأن المعلومات التي ستحصل عليها الباحثة ستبقى سرية، ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.


وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

عميد الكلية

د. عاطف أبو حميد



## الملحق (7)

  
وزارة التربية والتعليم

الرقم ١٥٨٧٨/١١٠/٣  
التاريخ ١٠ جمادى الثاني ١٤٣٦  
الموافق ٢٠١٥/٠٣/٣١

السيد مدير التربية والتعليم للواء الجامعة/ محافظة العاصمة  
السيد مدير التربية والتعليم للواء القويسمة/ محافظة العاصمة  
السيد مدير التربية والتعليم للواء وادي السير/محافظة العاصمة


الموضوع: البحث التربوي

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد؛

فأرجو إعلامكم بأن الطالبة سميرة عبد الفتاح محمد لافي تقوم بإجراء دراسة عنونها "الذكاء العاطفي والذكاء الاجتماعي لمديري المدارس الثانوية الحكومية في العاصمة عمان وعلاقتها بمستوى العلاقات الإنسانية السائدة في مدارسهم من وجهة نظر المعلمين"، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط، ويحتاج ذلك إلى توزيع استبانة على عينة من معلمي المدارس التابعة لمديريتكم. يرجى تسهيل مهمة الطالبة المذكورة وتقديم المساعدة الممكنة لها، على أن يتم مطابقة الاستبانة المرفقة مع الاستبانة المطبقة.

واقبلوا الاحترام

وزير التربية والتعليم  
د. عيسى مجازين



نسخة/ مدير إدارة التخطيط والبحث التربوي  
نسخة/ لمدير البحث والتطوير التربوي بالوكالة  
نسخة/ لرئيس قسم البحث التربوي  
نسخة/ الملف ١٠/٣  
المرفقات : (٤) صفحات