

عنوان المشروع

أثر الذكاء العاطفي في تعزيز مهارات القيادة الادارية لدى مدراء المدارس
في الدمام

"The Impact of Emotional Intelligence on Enhancing
Administrative Leadership Skills among School
Managers in Dammam"

أسم الطالب

ليلى علي محمد الجردان

كلية الإدارة – جامعة ميدأوشن

المشروع النهائي- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

اشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

التاريخ- الفصل الدراسي

1 الشكر والتقدير

أتوجه بأصدق التحيات وأعمق عبارات الامتنان لجميع منسوبي الجامعة، سواء كانوا دكاترة مخلصين، معيدين متفانين، أو طلاب مبدعين. لقد شهدت الجامعة تفانياً وتفريغاً كبيرين من قبل هؤلاء الأفراد في خدمة مهمتها الرئيسية في التعليم والبحث. إن جهودهم الجبارة لها أثر كبير في نجاح وتقدم المؤسسة الأكاديمية. لقد قدموا كل ما في وسعهم لتحقيق الرؤية الاستراتيجية للجامعة، وتعزيز مكانتها كمركز رائد للتعليم العالي والبحث العلمي. فلهم مني كل الشكر والتقدير على عطائهم الدائم وتفانيهم الذي لا يضاهى في خدمة مجتمع الجامعة والمجتمع المحلي والعالمي بأسره".

"إن دورهم لا يقتصر على تقديم المعرفة والمهارات فحسب، بل يمتد إلى توجيه الطلاب وتشجيعهم على التفوق والابتكار. فهم ليسوا فقط معلمين وموجهين، بل هم قادة يلهمون ويمهدون الطريق للجيل القادم من الرواد والمبتكرين. من خلال تفانيهم وإخلاصهم، يصبحون نموذجاً يحتذى به للتفاني والاجتهاد. لذا، أردت أن أعبر عن امتناني العميق وشكري الصادق لهم جميعاً، وأدعو الله أن يجزيهم خير الجزاء ويجعل أعمالهم في ميزان حسناتهم. شكرًا لكم جميعًا على تفانيكم وتضحياتكم في سبيل بناء مستقبل أفضل للتعليم والبحث".

2 الإهداء

لم تكن هذه الورقة والبحث الذي وراءها ممكناً لولا الدعم الاستثنائي من مشرفي

د. منى مصطفى العشري

لقد كان حماسه ومعرفته واهتمامه الشديد بالتفاصيل مصدر إلهام وأبقى عملي

على المسار الصحيح من أولها إلى آخرها.

زملائي.... في جامعة....، نظروا أيضاً في تدويناتي وأجابوا بصبر لا يكل على

العديد من الأسئلة حول بحثي أنا ممتن أيضاً للتعليقات الثاقبة التي قدمها المراجعون

الأقران المجهولون

لقد أدى كرم وخبرة الفرد والجميع إلى تحسين هذه الدراسة بطرق

لا تعد ولا تحصى وأنقذني من العديد من الأخطاء ؛ تلك التي ستبقى حتماً مسؤوليتي

بالكامل.

إلى أحبائي الرائعين،

3 مستخلص الدراسة

الهدف:

العنوان: أثر الذكاء العاطفي في تعزيز مهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس في الدمام

يهدف هذا البحث إلى استكشاف تأثير الذكاء العاطفي على مهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس في مدينة الدمام، المملكة العربية السعودية. يتمثل الهدف الأساسي في تحديد مستوى الذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس وتحليل العلاقة بين هذا الذكاء ومهارات القيادة الإدارية، بالإضافة إلى اقتراح استراتيجيات لتعزيز الذكاء العاطفي لتحسين الأداء الإداري.

المنهجية:

تم استخدام منهج البحث الوصفي التحليلي في هذه الدراسة. شملت عينة البحث مجموعة من مدراء المدارس في مدينة الدمام تم اختيارهم باستخدام العينة العشوائية. لجمع البيانات، تم تصميم استبيان لقياس مستوى الذكاء العاطفي ومهارات القيادة الإدارية، بالإضافة إلى إجراء مقابلات نصف مهيكلية مع مدراء المدارس. تم تحليل البيانات باستخدام البرامج الإحصائية لتحليل الاستبيانات وأدوات تحليل البيانات النوعية لاستخلاص الأفكار الرئيسية من المقابلات.

النتائج:

أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية قوية بين مستوى الذكاء العاطفي ومهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس في الدمام. بينت النتائج أن المدراء الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الذكاء العاطفي قادرون على تحسين مهاراتهم في التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة بشكل أكثر فعالية.

التطبيقات والأهمية:

تعتبر هذه الدراسة مهمة لأنها تسلط الضوء على دور الذكاء العاطفي في القيادة الإدارية وتوفر أدلة عملية على ضرورة تطوير مهارات الذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس. تسهم النتائج في تحسين الممارسات الإدارية في قطاع التعليم وتقديم توصيات عملية للمسؤولين عن تطوير القيادات التعليمية.

تشير نتائج الدراسة إلى أهمية دمج برامج تدريبية على مهارات الذكاء العاطفي ضمن خطط تطوير القيادات الإدارية في المدارس. يمكن أن تساهم هذه البرامج في تعزيز الأداء الإداري والقيادي للمدراء، مما يؤدي إلى تحسين جودة التعليم وإدارة المدارس.

الكلمات المفتاحية:

الذكاء العاطفي، القيادة الإدارية، مدراء المدارس، الدمام، الأداء الإداري، التعليم.

جدول المحتويات

1	الشكر والتقدير.....
2	الإهداء.....
3	مستخلص الدراسة.....
8	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
8	1.1. المقدمة:.....
11	1.2. مشكلة الدراسة.....
12	1.2.1. فجوات على المستوى النظري.....
13	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي.....
13	1.3. أهمية الدراسة.....
13	1.3.1. على المستوى النظري:.....
14	1.3.2. على المستوى التطبيقي:.....
14	1.4. أسئلة الدراسة.....
15	1.5. أهداف الدراسة.....
16	1.6. فرضيات الدراسة.....
16	1.7. نموذج الدراسة.....
17	1.8. الدراسة الميدانية.....
19	1.9. مخطط المشروع.....
21	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة.....
22	2.1. المقدمة:.....
24	2.2. المتغير المستقل.....
26	2.3. المتغير التابع.....
30	2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.....
33	2.5. الخاتمة.....
36	3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة.....
37	3.1. المقدمة.....
38	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث.....
39	3.3. تصميم البحث.....
41	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات.....
45	3.5. طريقة جمع البيانات.....
47	3.6. أنواع البيانات.....

48	3.7. إجراءات التحليل الإحصائي
48	3.8. الخاتمة
50	4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج
51	4.1. المقدمة
52	4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)
55	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
59	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)
62	4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج
66	4.6. الخاتمة
67	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
69	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
71	5.2. توصيات الدراسة
72	5.3. الخاتمة
73	قائمة المراجع
78	الملاحق

جدول الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
الشكل 1	نموذج البحث: تم تصميمها بواسطة الباحث 2024	12
الشكل 2	تصميم البحث :ملخص منهجية الدراسة. المصدر: الطالب 2024	13
الشكل 3	هيكل المشروع : تم تصميمها بواسطة الباحث 2024	17

جدول الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
جدول 1	جدول مقارنة مهارات القيادة قبل وبعد التدريب المصدر: الباحث	21
جدول 2	جدول توزيع مهارات القيادة بين المدراء المصدر : الباحث	21
جدول 3	جدول تحليل تغيرات الأداء بناء على مهارة القيادة المصدر: الباحث	21
جدول 4	جدول تحليل الاتجاهات الزمنية لمهارات القيادة المصدر :الباحث	22

1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1. المقدمة:

تقوم القيادة الإدارية في ظل التطورات المتسارعة في شتى الميادين بدور مهم وجوهري في تطوير العمل وتحسينه، فالمدرسة باعتبارها مؤسسة تعليمية تحتاج إلى قائد يتمتع بمهارات أساسية (إدارية، فنية، إنسانية)، وذكاء إداري وقدرات معرفية ووجدانية تؤثر في سلوك المرؤوسين، وتساعد في قيادتهم نحو تحقيق الأهداف بخطى تطويرية للارتقاء بالمؤسسة بالإضافة إلى أن نجاح القائد يتوقف على العديد من العوامل، من أهمها العنصر البشري الذي يؤثر في نجاح المؤسسة التعليمية، لذلك تسعى القيادات الناجحة إلى تنمية علاقات مهنية مع العاملين، وإلى التحول من الإشباع المادي إلى الإشباع الروحي العاطفي.

والجدير بالذكر أن ما يميز القادة عن بعضهم البعض ليس معامل الذكاء أو المهارات الفنية فقط، فالقادة العظام يتميزون عن القادة الجيدين بمستويات الذكاء العاطفي لديهم، والذي يتكون من مجموعة من المهارات التي تمكن القادة من الارتقاء بأدائهم. (علي، عواطف، 2019)

كما تعتبر القيادة الإدارية للمدارس أمراً حاسماً في تحقيق الأهداف التعليمية وتطوير البيئة التعليمية بشكل شامل. ومن بين العوامل المؤثرة في فعالية القيادة الإدارية يأتي دور الذكاء العاطفي، الذي يعكس القدرة على فهم وإدارة المشاعر، وتوجيهها نحو تحقيق الأهداف المؤسسية. يُعدُّ الذكاء العاطفي بمثابة مكوّن أساسي في تطوير مهارات القيادة، حيث يمكنه أن يلعب دوراً حاسماً في تعزيز التواصل، وبناء العلاقات الإيجابية، وإدارة الصراعات بشكل فعال.

فقد لاحظ العلماء منذ مدة أن نجاح الإنسان وسعادته في حياته لا يتوقفان على ذكائه العقلي فحسب بل يحتاج مع ذلك إلى صفات ومهارات ربما لا تتوافر للذكاء أطلق عليها اسم الذكاء العاطفي، وهي القدرة على التأثير في مشاعر الذات ومشاعر الآخرين وبشكل الذكاء العاطفي أحد المتغيرات الأساسية والتي ظهرت كأحد الصفات الجوهرية للقيادة الإدارية الفعالة وترتبط قدرة الإدارة على البقاء والتفوق بكفاءة مديريها وقدرتهم على تحفيز موظفيهم وبث روح التعاون والإبداع والمبادرة فيهم وحرص روح الولاء للمؤسسة التي يعملون فيها وحب التعاون والثقة والصدق والولاء. وتتضح الإدارة بالذكاء العاطفي من خلال عرضه لعلاقة المشاعر بالقيادة والأنماط الستة لقيادة القلوب التي تمثل الوسيلة القادرة على صناعة القادة والمؤسسة الذكية عاطفياً.

(سلام، 2011)

الذكاء العاطفي (Emotional Intelligence)

هو من المصطلحات الحديثة، ويعرّف بأنه مقدرة الشخص على إدارة عواطفه والتحكم فيها وانتقاء الأفضل منها والتي تتناسب مع المواقف التي يتعرض لها الإنسان. من أشهر الأشخاص الذين ارتبط اسمهم بهذا المصطلح هو دانيال كولمان والذي عرّف الذكاء العاطفي بأنه قدرة الشخص على معرفة عواطفه معرفةً تامةً، وقدرته أيضاً على معرفة عواطف الآخرين، بحيث يستطيع هذا الشخص التعامل مع نفسه أولاً ومع الآخرين عن طريق التنقل بين عواطفه هذه والتعبير عن انفعالاته بما يتناسب مع الموقف والحالة التي يتواجد فيها وتُفرض عليه. يعتقد البعض أن الذكاء العاطفي هو أساس النجاح في الحياة، فقد فصلوا عن الذكاء العاطفي، فمن يعانون من اضطرابات عاطفية قد (IQ) الذكاء العادي والذي يقاس بما يعرف باختبارات الذكاء

يكونون أصحاب عقليات جبارة ومستويات ذكاءٍ عاليةٍ إلا أنَّهم لا يستطيعون التفاعل مع الآخرين ولا يعرفون مشاعرهم، وكيفية التنقل بينها وإدارة المواقف والأزمات التي قد يمرون بها. ومن هذا نستنتج أنَّ الذكاء العاطفي هو الطريق للوصول إلى الأهداف والغايات وتحديدًا المناصب القيادية التي تتطلب تفاعلاً وتعاملاً مع عدد كبير من الناس.

(حوراء, 2015)

كما تأتي أهمية هذا البحث في إلقاء الضوء على كيفية تأثير الذكاء العاطفي في تعزيز مهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس. إن فهم هذا التأثير وتحليله يمكن أن يساهم في تطوير برامج تدريبية موجهة نحو تعزيز القيادة الإدارية على مستوى المدارس، مما يسهم بدوره في تحسين جودة التعليم وتعزيز أداء المدارس في المنطقة.

وكما ذكر إلى أهمية الذكاء العاطفي في القيادة الإدارية التي أكدتها الدراسات والباحثين:

1- إن فهم الدور القوي للعواطف في مكان العمل تزيد من الروح المعنوية بين العاملين والقادة ويميزهم عن الآخرين ليس فقط في الأشياء الملموسة بل في كل الأشياء الغير ملموسة مثل المعنويات المرتفعة، والالتزام، والدوافع.

2- إن القادة الذين لديهم ذكاء عاطفي يمتلكون قدرات لتحفيز من حولهم للعمل بشكل جماعي، عبر التأثير والسيطرة على الموظفين، كما إن لديهم قدرات عالية على نسج علاقات جيدة معهم، واستثمار ردود أفعالهم ومشاعرهم بشكل إيجابي. (وسام ناصر & علي محمد، 2019)

وهناك بعض الفجوات التي يمكن أن يغطيها البحث حول "أثر الذكاء العاطفي في تعزيز مهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس مثل نقص الدراسات التي تركز على العلاقة بين الذكاء العاطفي ومهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس. وقلة الأبحاث التي تحدد أهمية الذكاء العاطفي كمحدد رئيسي للفعالية القيادية في مجال التعليم وضعف الدراسات التي تستكشف كيفية تأثير الذكاء العاطفي على تحسين العلاقات بين الإدارة والموظفين والطلاب في المدارس

وتأتي بعض المشكلات التي قد تواجه هذا البحث مثل صعوبة في تجنب التحيزات وضيق الزمن وتوافر الموارد وتوصيف العينة.

كما تختلف الدراسة الحالية عن دراسة (werner,2013) ودراسة (waddell,2009) وكثير من الدراسات حيث اعتمدت الدراسة الحالية على تأثير الذكاء العاطفي في القيادة الإدارية وعن مدى وعي قادات المدارس بذلك والتفاعل الإداري وانعكاسه على العاملين في المدارس. واختلاف الدراسة في مكان التطبيق بحيث طبقت في منطقة الدمام.

الأهمية الرئيسية لهذا البحث تكمن في تحليل كيفية تأثير الذكاء العاطفي على تطوير مهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس في الدمام، مما يمكن أن يساهم في تطوير برامج تدريبية موجهة نحو تعزيز القيادة الإدارية على مستوى المدارس، وبالتالي تحسين جودة التعليم وأداء المدارس في المنطقة.

(Baron, 1997)

1.2. مشكلة الدراسة

في هذا السياق يمكن أن تكون متعددة الأوجه وتشمل:

(1) نقص الوعي بأهمية الذكاء العاطفي: قد يكون هناك عدم فهم كافٍ لمدى تأثير الذكاء العاطفي على مهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس.

(2) ضعف التفاعل الإداري: قد تكون هناك صعوبة في فهم كيفية تطبيق مفاهيم الذكاء العاطفي في سياقات القيادة الإدارية اليومية وفي التفاعل مع الطلاب، المعلمين، والمجتمع المدرسي بشكل عام.

(3) تحديات البيئة التعليمية: قد يواجه مدراء المدارس في الدمام تحديات فريدة تتعلق بالبيئة التعليمية المحلية، مثل الضغوط الإدارية والتنظيمية، وتحديات التعليم عن بُعد، وغيرها.

(4) احتياجات التطوير المهني: قد تواجه مدراء المدارس صعوبة في تطوير مهارات القيادة الإدارية اللازمة للتعامل مع التحديات المتزايدة في البيئة التعليمية، وقد يكون الذكاء العاطفي جزءاً مهماً من هذا التطوير. باختصار مشكلة البحث بعناية، يمكن للدراسة أن تساهم في فهم أفضل لكيفية تحسين مهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس في الدمام من خلال تطبيق مفاهيم الذكاء العاطفي.

(5) قيود الوقت والموارد: قد تكون هناك قيود في الوقت والموارد المتاحة لإجراء البحث، مما قد يؤثر على قدرة الباحث على جمع البيانات وتحليلها بشكل كافٍ.

6) صعوبة تقدير الذكاء العاطفي يمكن أن تواجه صعوبة في تقدير مستوى الذكاء العاطفي لدى المدراء، حيث يتطلب ذلك استخدام أدوات قياس موثوقة وموضوعية.

7) تأثير عوامل خارجية قد تتأثر نتائج البحث بعوامل خارجية مثل الظروف الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي قد تؤثر على تصرفات وأداء المدراء.

8) تعقيد العلاقات السببية قد تكون هناك صعوبة في تحديد العلاقة السببية بين الذكاء العاطفي ومهارات القيادة الإدارية، حيث يمكن أن تكون هناك عوامل أخرى تؤثر على هذه العلاقة.

9) تحديد عينة الدراسة قد تواجه صعوبة في تحديد عينة مناسبة للدراسة تمثل مدراء المدارس في الدمام بشكل صحيح ودقيق.

(DANIEL GOLEMAN, 1995)

ومن خلال تحديد هذه الثغرات ومعالجتها يمكن للباحثين المساهمة في تحسين الممارسات الحالية كما تشمل مشكلة البحث في هذا الدراسة مجالين رئيسيين: الفجوات النظرية والفجوات العملية.

1.2.1. فجوات على المستوى النظري

الفجوة النظرية تشير إلى المجال الذي لم يتم استكشافه بشكل كافٍ في الأدبيات السابقة أو البحوث السابقة. في حالة هذا البحث، يمكن أن تكون الفجوة النظرية تركيزاً على نقص في الأدبيات السابقة حول علاقة الذكاء العاطفي ومهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس في الدمام. فقد يجد الباحث أن هناك نقصاً في الأبحاث التي تحدد بوضوح كيفية تأثير الذكاء العاطفي على قدرة المدراء على توجيه المؤسسة وتحسين أدائها بشكل فعال.

بالتالي، يمكن أن تكون الفجوة النظرية في هذا البحث هي ضرورة ملء الفراغ بين النظريات العامة حول الذكاء العاطفي والقيادة الإدارية، وتطبيق هذه النظريات على سياق المدارس في الدمام بشكل خاص. وبالتالي، يمكن للبحث أن يساهم في تعزيز فهمنا لكيفية تأثير الذكاء العاطفي على مهارات القيادة الإدارية وكيفية تحسينها في سياق التعليم

1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي

الفجوة التطبيقية ترتبط بالحاجة إلى تطبيق النتائج والتوصيات البحثية في الممارسة العملية أو السياسات التعليمية. في هذا البحث، يمكن أن تكون الفجوة التطبيقية تركيزًا على نقص في الاستراتيجيات التي تستخدم لتعزيز الذكاء العاطفي وتطوير مهارات القيادة لدى مدراء المدارس في الدمام.

على سبيل المثال، قد تظهر البحوث السابقة أن هناك نقصًا في البرامج التدريبية المتاحة لمدراء المدارس في الدمام لتطوير مهارات الذكاء العاطفي والقيادية. بالتالي، يمكن للبحث الحالي أن يساهم في التعبير التوصيات العملية لتصميم وتنفيذ برامج تدريبية فعالة تستهدف تعزيز مهارات الذكاء العاطفي والقيادية لدى مدراء المدارس في هذه المنطقة.

بشكل عام، يهدف البحث إلى سد الفجوة بين النظرية والتطبيق، وتحويل النتائج البحثية إلى ممارسات وسياسات قابلة للتطبيق تساهم في تحسين أداء المدراء وبالتالي تعزيز جودة التعليم والتعلم في المدارس في الدمام وبناء على ما سبق يتحدث البحث الحالي إلى الإجابة على السؤال الرئيسي.

"ما هو أثر الذكاء العاطفي في تعزيز مهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس في الدمام؟"

(DANIEL GOLEMAN, 1995)

1.3. أهمية الدراسة

تكمن الأهمية النظرية والعملية في لهذا البحث في سد الثغرات والمساهمة في النهوض بممارسات القيادة الإدارية من خلال استكشاف الفجوات النظرية والعملية التي تم تحديدها. كما تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

1.3.1. على المستوى النظري:

هناك أهمية كبيرة على المستوى النظري لهذا البحث. يمكن أن تساهم دراسة تأثير الذكاء العاطفي في تعزيز مهارات القيادة الإدارية في المدارس في تطوير الفهم النظري لعدة مفاهيم، منها:

(1) القيادة التعليمية: يمكن أن يساهم البحث في توسيع فهمنا لدور الذكاء العاطفي في تحسين فعالية القيادة التعليمية وتطوير البيئة التعليمية.

(2) الذكاء العاطفي والقيادة الإدارية: يمكن أن يساهم البحث في توسيع فهمنا للعلاقة بين الذكاء العاطفي والقيادة الإدارية، وكيفية تطبيق مفاهيم الذكاء العاطفي في سياق الإدارة المدرسية.

(3) تأثير العوامل النفسية على الأداء الإداري: يمكن أن يساهم البحث في فهم كيفية تأثير العوامل النفسية مثل الذكاء العاطفي في تطوير مهارات القيادة وتحسين أداء المدراء في المدارس.

(4) تطوير نماذج القيادة الإدارية: يمكن أن يوفر البحث أسسًا لتطوير نماذج جديدة للقيادة الإدارية تأخذ بعين الاعتبار العوامل النفسية مثل الذكاء العاطفي، وكيفية تطبيقها في سياق التعليم.

بالمجمل، يمكن أن يساهم هذا البحث في إثراء النقاشات النظرية حول القيادة الإدارية وتطوير الذكاء العاطفي، وتوجيه البحوث المستقبلية في هذا المجال

1.3.2. على المستوى التطبيقي:

3.1.1

وهناك أهمية كبيرة على المستوى التطبيقي لهذا البحث. إليك بعض الجوانب التطبيقية المهمة

- (1) **تطوير برامج تدريبية:** يمكن أن توفر نتائج البحث أساساً لتطوير برامج تدريبية موجهة نحو تعزيز الذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس، مما يساهم في تطوير مهارات القيادة لديهم.
- (2) **تحسين الممارسات الإدارية:** يمكن أن تساهم النتائج في تحسين الممارسات الإدارية في المدارس، من خلال توجيه الإدارة نحو استخدام مهارات الذكاء العاطفي في اتخاذ القرارات والتفاعل مع الطلاب والموظفين.
- (3) **تعزيز بيئة التعلم:** من خلال تطبيق مفاهيم الذكاء العاطفي، يمكن أن يساهم البحث في تحسين بيئة التعلم في المدارس، وبالتالي تعزيز تجربة التعلم ونجاح الطلاب.
- (4) **تطوير القيادة المؤسسية:** يمكن أن توجه النتائج التطبيقية تطوير القيادة المؤسسية في المدارس، وتعزيز القدرات القيادية لدى المدراء لتحقيق أهداف التعليم والتعلم بفعالية.

باختصار، يمكن أن يؤدي البحث إلى تطبيق عملي يعزز القيادة الإدارية ويحسن جودة التعليم في المدارس، وبالتالي يساهم في تحسين نتائج الطلاب وتحقيق الأهداف التعليمية المؤسسية.

(Mark et al, 2011)

1.4. أسئلة الدراسة

ما هو أثر الذكاء العاطفي في تعزيز مهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس في الدمام؟

سؤال البحث الرئيسي يتناول التأثير الذي يمكن أن يكون للذكاء العاطفي على تعزيز مهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس في الدمام. يعني الذكاء العاطفي القدرة على فهم وإدراك العواطف الشخصية وعواطف الآخرين، وتنظيمها وتوجيهها بطريقة تسهم في تحقيق الأهداف وتحسين العلاقات الاجتماعية. يسعى السؤال إلى استكشاف كيف يمكن لمهارات الذكاء العاطفي أن تؤثر على مهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس في الدمام، وكيف يمكن تحسين هذه المهارات من خلال تطوير الذكاء العاطفي.

3.1.2 الأسئلة الفرعية:

1. ما هي مكونات الذكاء العاطفي وكيف يمكن تطبيقها في سياق القيادة الإدارية؟
2. كيف يمكن قياس مستوى الذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس؟
3. ما هي الصفات والسلوكيات التي تظهر عند المدراء ذوي الذكاء العاطفي العالي؟
4. ما هي التحديات التي تواجه مدراء المدارس في تطبيق مهارات القيادة الإدارية المرتبطة بالذكاء العاطفي؟
5. كيف يؤثر الذكاء العاطفي على علاقات المدراء مع الطلاب، المعلمين، وأولياء الأمور؟
6. ما هي استراتيجيات تطوير الذكاء العاطفي التي يمكن تبنيها لتعزيز مهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس؟
7. هل هناك اختلافات في مستوى الذكاء العاطفي وتأثيره على مهارات القيادة الإدارية بين مدراء المدارس ذوي تجارب وخلفيات مختلفة؟

1.5 أهداف الدراسة

الأهداف المترتبة على هذه الأسئلة تشمل:

1. فهم مكونات الذكاء العاطفي وكيفية تطبيقها في سياق القيادة الإدارية.
2. تطوير أدوات قياسية لقياس مستوى الذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس.
3. تحليل الصفات والسلوكيات التي ترتبط بالذكاء العاطفي لدى المدراء.
4. تحديد التحديات التي قد تعترض تطبيق مهارات القيادة الإدارية المرتبطة بالذكاء العاطفي.
5. تقييم تأثير الذكاء العاطفي على علاقات المدراء مع مختلف أفراد المدرسة.
6. تطوير استراتيجيات فعالة لتطوير الذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس.
7. فهم الاختلافات في مستوى الذكاء العاطفي بين مدراء المدارس وتأثيرها على مهارات القيادة الإدارية بناءً على الخلفيات والتجارب المختلفة.

1.6. فرضيات الدراسة

3.1.3 الفرضية الرئيسية

للذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس له تأثير إيجابي على مهارات القيادة الإدارية لديهم.
كلما ارتفع مستوى الذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس، ازدادت كفاءة مهاراتهم القيادية في مختلف جوانب الإدارة المدرسية.
الذكاء العاطفي يُمكن أن يُساهم في حل المشكلات وتحسين العلاقات بين الإدارة والموظفين داخل المدرسة.
الذكاء العاطفي يُمكن أن يُساعد مدراء المدارس على إدارة الضغوط بشكل أفضل وتحسين صحتهم النفسية.

3.1.4 الفرضيات الفرعية:

1. هناك علاقة إيجابية بين مستوى الذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس وبين مهارات الاتصال الفعالة مع أفراد المدرسة.
2. مدراء المدارس ذوي مستوى عالٍ من الذكاء العاطفي يظهرون مهارات أفضل في إدارة الصراعات وحل المشكلات داخل المدرسة.
3. القادة الذين يمتلكون مستوى عالٍ من الذكاء العاطفي يكونون أكثر فعالية في تحفيز وتوجيه فريق العمل نحو تحقيق الأهداف المؤسسية.
4. مدراء المدارس ذوي الذكاء العاطفي العالي يتفاعلون بشكل أكثر فعالية مع الطلاب وينجحون في بناء علاقات تعليمية قائمة على الثقة والاحترام.
5. توجد علاقة إيجابية بين تطوير برامج تدريبية تستهدف تعزيز الذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس وبين تحسين أدائهم الإداري وتحقيق أهداف المدرسة.

1.7. نموذج الدراسة

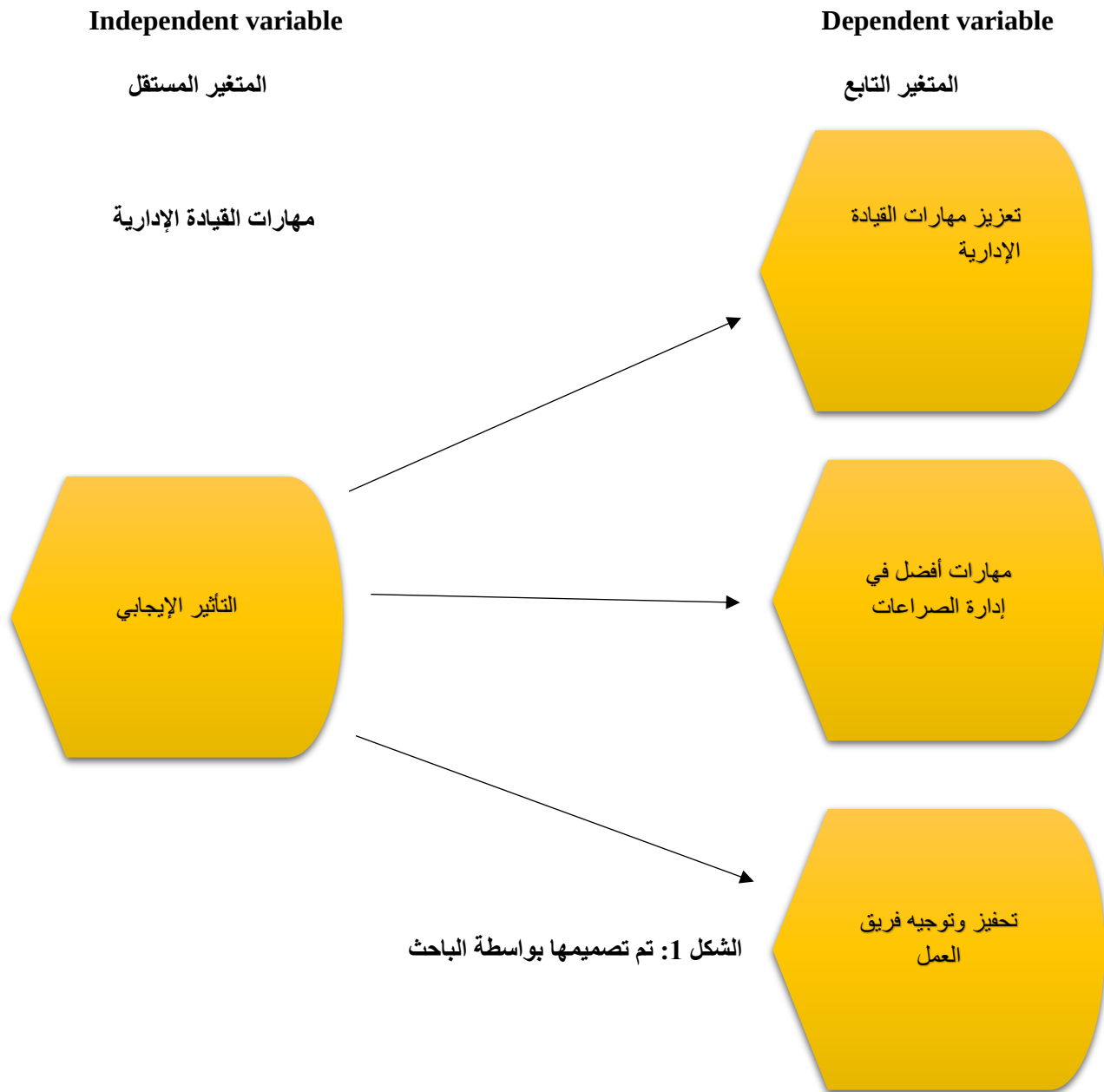
فإن الأسهم تمثل تلك الفرضيات حيث :

الفرضية الأولى: HA

الفرضية الثانية: HB

الفرضية الثالثة: HC

يوضح الشكل التالي العلاقة بين متغيرات البحث وفرضيات البحث كما يلي:



1.8. الدراسة الميدانية

تم اختيار مكان التطبيق مدارس الدمام بالتطبيق على مدرء المدارس لمجموعة من مختلف المراحل الدراسية من الابتدائية والمتوسطة والثانوية.

يُعد تطبيق الذكاء العاطفي في المدارس أمراً بالغ الأهمية لخلق بيئة تعليمية إيجابية وفعالة. ويُمكن للمدرء الذين يتمتعون بذكاء عاطفي مرتفع أن يحدثوا فرقاً كبيراً في حياة الطلاب والمعلمين.

كما تلعب المدارس دوراً هاماً في تنمية مهارات الطلاب، بما في ذلك المهارات الاجتماعية والعاطفية. ويعتبر الذكاء العاطفي من أهم المهارات التي يمكن للمدرء امتلاكها، حيث أنه يؤثر بشكل كبير على قدرتهم على إدارة المدرسة بفعالية ..

أهمية تطبيق الذكاء العاطفي في المدارس:

تحسين العلاقات بين المعلمين والطلاب: يُمكن للذكاء العاطفي أن يساعد المدرء على فهم مشاعر الطلاب واحتياجاتهم بشكل أفضل، مما يُمكنهم من بناء علاقات أقوى معهم.

خلق بيئة آمنة وإيجابية: يُمكن للذكاء العاطفي أن يساعد المدرء على خلق بيئة آمنة وإيجابية في المدرسة، مما يُشجع الطلاب على التعلم والنمو.

تحسين أداء المعلمين: يُمكن للذكاء العاطفي أن يساعد المدرء على تحفيز المعلمين ودعمهم، مما يُمكنهم من تقديم أفضل ما لديهم في التدريس.

تحسين الأداء الأكاديمي للطلاب: أظهرت الدراسات أن المدارس التي يُدارها مدرء يتمتعون بذكاء عاطفي مرتفع تُحقق نتائج أكاديمية أفضل من المدارس التي يُدارها مدرء لا يتمتعون بذكاء عاطفي مرتفع.

وبما أن يلعب الذكاء العاطفي دوراً هاماً في حياة جميع أفراد المجتمع، بما في ذلك المدرء والموظفين وجميع العاملين في قطاع التعليم. فامتلاك مهارات الذكاء العاطفي مثل الوعي الذاتي، والتحكم بالمشاعر، والتعاطف، والمهارات الاجتماعية، يساعدهم على النجاح في حياتهم العملية والشخصية.

فالمدرسة مكاناً مثالياً لتطبيق برامج الذكاء العاطفي، حيث يمكن للمعلمين والموظفين استخدام مختلف الأساليب والأنشطة لتعليم وتنمية مهارات الذكاء العاطفي.

لإجراء دراسة ميدانية حول تأثير الذكاء العاطفي في تعزيز مهارات القيادة الإدارية لدى مدرء المدارس في الدمام، يمكن القيام بعدة خطوات وطرق بحثية:

1. استطلاع رأي: يمكن إجراء استطلاع لرأي مدراء المدارس في الدمام حول مدى إدراكهم لأهمية الذكاء العاطفي في قيادتهم، وكيفية تأثيره على أدائهم وعملهم الإداري.
 2. مقابلات شخصية: يمكن إجراء مقابلات شخصية مع عدد من مدراء المدارس لمناقشة تجاربهم الشخصية في استخدام مهارات الذكاء العاطفي في قيادتهم وتأثير ذلك على الفرق الإدارية والنتائج التعليمية.
 3. ملاحظة ميدانية: يمكن مراقبة سلوكيات وتفاعلات المدراء في بيئة العمل لتقييم كيفية تطبيقهم لمهارات الذكاء العاطفي في المواقف اليومية.
 4. استخدام أدوات قياسية: يمكن استخدام أدوات قياسية لقياس مستوى الذكاء العاطفي لدى المدراء وربطه بأدائهم الإداري وتقييم تأثير ذلك على الفرق العاملة.
 5. مقارنة بين المدارس: يمكن تحليل البيانات والنتائج المستخرجة من عدة مدارس لمقارنة مستوى تطبيق مهارات الذكاء العاطفي وأثرها في تعزيز مهارات القيادة الإدارية بين المدارس المختلفة.
- تحليل البيانات والنتائج المستخرجة من هذه الدراسة الميدانية سيساعد في فهم أفضل لتأثير الذكاء العاطفي على مهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس في الدمام وتقديم توصيات عملية لتعزيز هذه المهارات وتحسين الأداء الإداري في المجال التعليمي.

1.9. مخطط المشروع

هيكل المشروع:



الشكل 3: تم تصميمها بواسطة الباحث

الشكل 3: تم تصميمها بواسطة الباحث

2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة

2.1. المقدمة:

في الإطار النظري لهذا البحث، يتم استناده إلى مجموعة من الدراسات السابقة التي استكشفت علاقة الذكاء العاطفي بتعزيز مهارات القيادة الإدارية في مجال التعليم. هذه الدراسات السابقة تقدم نظريات وإطارات عمل تساعد في فهم هذه العلاقة بشكل أعمق وتوجيه البحث الحالي. من بين الدراسات السابقة:

دراسات نظرية الذكاء العاطفي: تشمل هذه الدراسات الأعمال التي قام بها دانييل جولمان وصال الفراغنة وبيتر سالوفي الذين استكشفوا وناقشوا أبعاد الذكاء العاطفي وأثره على السلوك والأداء الإداري.

دراسات في القيادة التعليمية: تتناول هذه الدراسات العوامل التي تؤثر على فعالية القيادة التعليمية، بما في ذلك الاتصال الفعال، وإدارة العواطف، والتوجيه والتحفيز، وتحقيق الأهداف التعليمية.

دراسات حول تطوير القيادة الإدارية: تُسلط هذه الدراسات الضوء على برامج التدريب والتطوير التي تهدف إلى تعزيز مهارات القيادة الإدارية، بما في ذلك البرامج التي تركز على تطوير الذكاء العاطفي لدى القادة.

دراسات في علاقة الذكاء العاطفي بالأداء الإداري: تبحث هذه الدراسات في كيفية تأثير الذكاء العاطفي على الأداء الإداري والنتائج العملية، مما يوفر فهمًا أفضل لدور العواطف في عمليات القيادة.

المطيري. (2019).

تعتبر الدراسات السابقة حول "أثر الذكاء العاطفي في تعزيز مهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس" موضوعًا مهمًا ومثيرًا للاهتمام في مجال التعليم والإدارة التربوية. فقد تمثلت القيادة الفعالة للمدارس أحد العوامل الرئيسية في تحسين الأداء التعليمي وتطوير البيئة التعليمية. وتظهر الأبحاث السابقة أن الذكاء العاطفي للمديرين المدرسين يلعب دورًا مهمًا في تعزيز قدراتهم القيادية، حيث يمكن لمهارات الذكاء العاطفي مثل التواصل الفعال، وإدارة العواطف، وبناء العلاقات الإيجابية أن تساهم في تحقيق الأهداف المؤسسية وتعزيز الرضا والإنجازات داخل المدرسة. ومع ذلك، لا يزال هناك حاجة إلى المزيد من البحوث لفهم أفضل كيفية تأثير الذكاء العاطفي على القيادة الإدارية في سياق التعليم، وتحديد الاستراتيجيات الفعالة لتطوير هذه المهارات لدى مدراء المدارس. (Goleman, D. (1995).

وهناك بعض الأهمية لإجراء الدراسات السابقة حول أثر الذكاء العاطفي في تعزيز مهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس:

تحسين الأداء التعليمي: يمكن أن تساهم الدراسات في فهم كيفية تأثير الذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس في تحسين أداء المدارس ونجاح الطلاب.

تطوير القيادة الإدارية: تساهم الدراسات في تطوير فهمنا لدور الذكاء العاطفي في تعزيز مهارات القيادة لدى مدراء المدارس، مما يمكنهم من القيام بمهامهم بكفاءة أكبر.

تحسين بيئة العمل: يمكن للدراسات أن تساعد في تعزيز العلاقات بين المدراء والموظفين والطلاب، مما يؤدي إلى بيئة عمل أكثر إيجابية وتعاونية.

تطوير برامج التدريب: يمكن أن تساهم الدراسات في تطوير برامج تدريبية موجهة نحو تعزيز الذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس، مما يساهم في تحسين مهارات القيادة لديهم.

دعم سياسات التعليم: يمكن للدراسات أن توفر دعمًا لتطوير سياسات التعليم والإدارة التربوية، من خلال توجيه الاهتمام نحو دور الذكاء العاطفي في تحسين القيادة والأداء المدرسي.

Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006).

والنظرة العامة عن المتغيرات المحتملة في هذا البحث حول أثر الذكاء العاطفي في تعزيز مهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس:

المتغير المستقل:

ذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس.

المتغيرات التابعة:

مهارات القيادة الإدارية: مثل قدرة التواصل، واتخاذ القرارات، وإدارة العواطف، وبناء العلاقات، وتحفيز الآخرين، وتحليل المشاكل.

أداء المدارس: يمكن قياسه بمؤشرات مثل نتائج الامتحانات، ومعدلات التخرج، ومستويات الانضباط الطلابي، وتقييمات الطلاب والمعلمين.

العوامل المؤسسية: مثل الثقافة المدرسية، والتنظيم والهيكلية، وسياسات التعليم، والدعم الإداري.

سمات القيادة: مثل الرؤية، والتحفيز، والتوجيه، والإلهام، والتحفيز الشخصي.

الكرعاوي. (2011)

المتغيرات التحكمية:

الخبرة الإدارية: سنوات الخبرة في القيادة الإدارية.

المستوى التعليمي: المؤهلات الأكاديمية والتدريبية لدى المدراء.

حجم المدرسة: عدد الطلاب والموظفين في المدرسة.

النوع: الجنسية والنوعية (مدراء الذكور مقابل مدراء الإناث).

الكرعاوي. (2011)

2.2. المتغير المستقل

ذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس.

المتغير الأول في هذا البحث هو المتغير المستقل، والذي هو "ذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس.

التعريف:

الذكاء العاطفي هو القدرة على فهم وإدراك العواطف الخاصة بالآخرين وبالذات، والتحكم فيها بشكل فعال، واستخدامها في توجيه التفكير والسلوك.

Salovey, P. (2011).

التطور:

تطور مفهوم الذكاء العاطفي كان نتيجة للعديد من الأبحاث والدراسات في مجال علم النفس والسلوك البشري، وقد أسهمت الدراسات في تطوير نظرية الذكاء العاطفي وتفاوتت النظريات حوله والأبعاد التي يمكن تقسيمه إليها.

Furnham, A. (2001).

الأبعاد:

فهم العواطف الذاتية: القدرة على التعرف على مشاعر النفس وفهمها.

إدارة العواطف الذاتية: القدرة على التحكم في مشاعر النفس وتوجيهها بشكل فعال.

الانغماس في العمل: القدرة على التركيز والإنجاز في العمل رغم التحديات العاطفية.

التعرف على المشاعر الاجتماعية: القدرة على فهم وتقدير مشاعر الآخرين.

الإدراك الاجتماعي: القدرة على التفاعل بشكل فعال مع المشاعر والعواطف الاجتماعية للآخرين.

Stough, C. (2001).

النظريات:

نظرية مايرز وسالوفي: تعتمد على أربعة أبعاد للذكاء العاطفي، تتضمن الوعي بالمشاعر، وتنظيم المشاعر، وتحفيز النفس، وتعرف العواطف.

نظرية بار-أون: تعتمد على خمسة عوامل للذكاء العاطفي، تشمل التيقظ الذاتي، والتنظيم الذاتي، والالتزان العاطفي، والتسليم الاجتماعي، والتمييز الشخصي. (Salovey, P. (2011).

الرسوم التوضيحية :

هناك العديد من الرسوم التوضيحية التي تستخدم في الدراسات السابقة لتوضيح مفاهيم وأبعاد الذكاء العاطفي وتأثيره على مهارات القيادة الإدارية.

قد تتضمن هذه الرسوم:

الرسم البياني لأبعاد الذكاء العاطفي: يمكن أن يظهر الرسم البياني كيفية تقسيم الذكاء العاطفي إلى أبعاد مختلفة مثل فهم العواطف الذاتية وإدارة العواطف وفهم العواطف الاجتماعية.

الرسم البياني لتأثير الذكاء العاطفي على مهارات القيادة: يمكن أن يوضح هذا الرسم كيفية تأثير مستوى الذكاء العاطفي لدى المديرين على مختلف جوانب مهارات القيادة الإدارية مثل التواصل واتخاذ القرارات والتحفيز.

الرسم البياني للعلاقات البيئية: يمكن أن يظهر هذا الرسم البياني العلاقات بين متغيرات الذكاء العاطفي ومتغيرات القيادة الإدارية، مما يساعد في فهم الارتباطات بينها.

الرسم البياني للنماذج التحليلية: يمكن استخدام الرسوم التوضيحية لعرض النماذج التحليلية مثل النموذج الإحصائي أو النموذج السلوكي لفهم تأثير الذكاء العاطفي على القيادة الإدارية.

(. وسام ناصر خليل, & علي محمد ثجيل. (2019).

جداول من الدراسات السابقة :

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تقدم جداول لتوضيح نتائج البحث حول الذكاء العاطفي وتأثيره على مهارات القيادة الإدارية.

إليك بعض الأمثلة المحتملة لما قد تحتويه هذه الجداول:

جدول مقارنة النتائج: يوضح هذا الجدول تأثير مستوى الذكاء العاطفي على مهارات القيادة الإدارية في مقارنة بمجموعة من المتغيرات الأخرى، مثل الخبرة الإدارية والتعليم وحجم المدرسة.

(وسام ناصر خليل, & علي محمد ثجيل. (2019).

جدول تحليل الارتباط: يظهر هذا الجدول الارتباط بين مستوى الذكاء العاطفي لدى المديرين وبين مهارات القيادة الإدارية المختلفة، مما يوفر فهمًا أعمق لعلاقة الذكاء العاطفي بالقيادة.

جدول تقديم النتائج الرئيسية: يعرض هذا الجدول أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة بشكل موجز، مثل تأثير الذكاء العاطفي على كل من جودة القيادة وأداء المدرسة.

جدول تحليل الفروق الجنسية: في بعض الدراسات، يمكن أن توضع جداول لتحليل الفروق بين مدراء المدارس من الجنسين فيما يتعلق بمستوى الذكاء العاطفي ومهارات القيادة.

.Palmer, B., Walls, M., Burgess, Z.,. (2001).

2.3. المتغير التابع

مهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس

المتغير الثاني في هذا البحث هو "مهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس".

التعريف:

مهارات القيادة الإدارية تشمل القدرات والمهارات التي يحتاجها المديرون والقادة في إدارة المؤسسات التعليمية، وتشمل القدرة على التواصل بفعالية، واتخاذ القرارات الصائبة، وإدارة الموارد البشرية، وتحفيز الفريق، وحل المشكلات، وتحقيق الأهداف المؤسسية.

حوراء عباس كرمناش السلطاني. (2015)

التطور:

شهدت مهارات القيادة الإدارية تطورًا مستمرًا عبر الزمن، حيث تغيرت متطلبات القيادة والإدارة مع التطورات في المجتمع والتكنولوجيا والاقتصاد. وقد تمت إضافة عناصر جديدة إلى مفهوم القيادة الإدارية مع تقدم البحث والتطور العلمي.

علي صالح الشايع, 2019

الأبعاد:

التواصل: القدرة على التواصل بفعالية مع جميع أفراد المنظمة والمعنيين بها.

اتخاذ القرارات: القدرة على تحليل المعلومات واتخاذ القرارات الصائبة في الوقت المناسب. إدارة الموارد البشرية: القدرة على تحفيز وإدارة وتطوير الموارد البشرية في المؤسسة.

القيادة التحفيزية: القدرة على تحفيز الفريق وتشجيعه على تحقيق الأهداف المؤسسية.

حل المشكلات: القدرة على تحليل المشكلات والتعامل معها بفعالية لتحقيق النتائج المرجوة.

Goleman, D. (1995)

النظريات:

نظرية القيادة الجريئة: تشير إلى أن القيادة الناجحة تتطلب القدرة على اتخاذ القرارات الجريئة والمبتكرة. نظرية القيادة التحويلية: تؤكد على أهمية قدرة المدير على تحفيز وتوجيه الموظفين لتحقيق الأهداف. نظرية القيادة الوجدانية: تركز على دور الوجدان والعواطف في عملية اتخاذ القيادي والتأثير على الفريق والمنظمة بشكل عام.

حوراء عباس كرماش السلطاني. (2015)

الرسوم التوضيحية :

هناك العديد من الرسوم التوضيحية التي تُستخدم في الدراسات السابقة لتوضيح مفاهيم ونتائج البحث حول مهارات القيادة الإدارية.

إليك بعض الأمثلة المحتملة لما قد تحتويه هذه الرسوم:

-الرسم البياني لمقارنة المهارات القيادية: يوضح هذا الرسم البياني مقارنة بين مستويات مهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس قبل وبعد تدريب معين أو تطوير مهني، مما يظهر التغيرات والتحسين في المهارات.

-الرسم البياني لتوزيع المهارات القيادية: يُظهر هذا الرسم توزيع مهارات القيادة الإدارية بين مدراء المدارس، مما يساعد في تحديد النقاط القوية والضعف وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تطوير.

-الرسم البياني لتحليل تغيرات الأداء: يظهر هذا الرسم البياني تغيرات أداء المدرسة بناءً على تطبيق مهارات القيادة الإدارية الجديدة، مما يوضح تأثير هذه المهارات على نتائج المدرسة وأداء الطلاب.

-الرسم البياني لتحليل الاتجاهات الزمنية: يُظهر هذا الرسم البياني الاتجاهات الزمنية في مستوى مهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس على مر الزمن، مما يساعد في تحليل التغيرات الطويلة الأمد وتحديد الاتجاهات المستقبلية. Palmer, B.,

Walls, M., Burgess, Z., & Stough, C. (2001).

هذه الرسوم التوضيحية تعتبر أدوات مهمة لتوضيح وتحليل النتائج والتغيرات في مهارات القيادة الإدارية، وتساهم في فهم التأثيرات المحتملة لتطوير هذه المهارات على أداء المدرسة والمجتمع التعليمي.

(علي صالح الشايع, 2019)

جداول من الدراسات السابقة :

1. جدول مقارنة مهارات القيادة قبل وبعد التدريب :

مهمة القيادة	قبل التدريب	بعد التدريب
التواصل	3.2	4.5
اتخاذ القرارات	2.9	4.2
إدارة الموارد البشرية	3.5	4.8
القيادة التحفيزية	3.8	4.6

جدول 1: علي صالح الشايع, 2019

2. جدول توزيع مهارات القيادة بين المدراء :

مهمة القيادة	نسبة المدراء
--------------	--------------

التواصل	%65
اتخاذ القرارات	%55
إدارة الموارد البشرية	%72
القيادة التحفيزية	%60

جدول 2 علي صالح الشايع, 2019

3. جدول تحليل تغيرات الأداء بناء على مهارة القيادة :

مهارة القيادة	تغير نتائج الإمتحانات (%)
التواصل	12+
اتخاذ القرارات	9+
إدارة الموارد البشرية	15+
القيادة التحفيزية	10+

جدول 3: حوراء (2015)

4. جدول تحليل الاتجاهات الزمنية لمهارات القيادة :

سنة	مستوى التواصل	مستوى اتخاذ القرارات	مستوى إدارة الموارد البشرية	مستوى القيادة التحفيزية
2018	3.5	3.2	3.7	3.8
2019	3.8	3.5	3.9	4.0
2020	4.0	3.8	4.1	4.2

جدول 4: حوراء (2015)

2.4. العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع

العلاقة بين متغيرات البحث الأول (ذكاء عاطفي لدى مدراء المدارس) والثاني (مهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس) تكمن في التأثير المتبادل بينهما.

يُعتقد أن زيادة مستوى ذكاء العاطفي لدى المدراء قد تؤدي إلى تحسين مهارات القيادة الإدارية لديهم، وبالعكس، يُعتقد أن امتلاك مهارات القيادة الإدارية قد يُسهم في تطوير الذكاء العاطفي لدى المديرين.

من الناحية النظرية، يُعتقد أن المدراء الذين يمتلكون ذكاء عاطفي أعلى قد يكونون أكثر قدرة على فهم مشاعر واحتياجات موظفيهم وتحفيزهم وتوجيههم بفعالية، مما يؤدي إلى تحسين العلاقات والأداء في المؤسسة التعليمية. على الجانب الآخر، تعتبر مهارات القيادة الإدارية الفعالة، مثل التواصل الجيد واتخاذ القرارات الصائبة وإدارة الموارد البشرية بشكل فعال، أدوات أساسية لتعزيز البيئة التنظيمية وتحسين أداء المدرسة.

لذلك، يُعتبر فهم العلاقة بين هذين المتغيرين مهمًا لتطوير استراتيجيات تطوير المهارات القيادية لدى مدراء المدارس، وبالتالي تحسين أدائهم وتحقيق أهداف التعليم بشكل فعال.

George, J. M. (2000)

ومن الدراسات السابقة، يمكن تحليل العلاقات بين متغيرات البحث، بما في ذلك الذكاء العاطفي ومهارات القيادة الإدارية، والتركيز على الأنماط والصراعات والفجوات. إليك تحليل محتمل:

العلاقة بين الذكاء العاطفي ومهارات القيادة الإدارية:

*الدراسات السابقة قد تشير إلى وجود علاقة إيجابية بين مستوى الذكاء العاطفي لدى المديرين وبين مستوى مهارات القيادة الإدارية لديهم.

*يمكن أن يؤدي فهم العواطف والتعامل معها بشكل فعال إلى تحسين الاتصال بين المدير والموظفين والطلاب، وبالتالي تحقيق أهداف المدرسة بشكل أفضل. يمكن أن تكتشف الدراسات السابقة أيضًا العوامل المؤثرة في هذه العلاقة، مثل الخبرة الإدارية السابقة ونوعية التدريب والدعم الإداري، ويمكن أن توضح الفجوات والتحديات التي قد تعترض تطبيق هذه العلاقة في الواقع.

.Wong, C. S., & Law, K. S. (2002)

الأنماط والصراعات:

*قد تظهر الدراسات السابقة أنماطًا مختلفة في علاقة الذكاء العاطفي بمهارات القيادة الإدارية بين المدراء المختلفين، مثل الفروق بين المدراء الجدد والمدراء ذوي الخبرة الطويلة.

*يمكن أيضًا أن تظهر صراعات بين الاحتياجات الشخصية للمدير وبين متطلبات القيادة الإدارية، مما قد يؤثر على استخدامه لمهاراته العاطفية في البيئة التنظيمية.

:Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994).

الفجوات:

*قد توضح الدراسات السابقة الفجوات في الفهم والتطبيق الفعال لمهارات القيادة الإدارية بين المديرين، وتحديد النواحي التي يحتاجون فيها إلى التدريب والدعم الإضافي.

*يمكن أيضًا أن تظهر الفجوات في الفهم وتقدير الذكاء العاطفي ودوره في تحسين مهارات القيادة، ويمكن تقديم توصيات لسد هذه الفجوات من خلال برامج التدريب والتطوير المستهدفة. باختصار، تحليل العلاقات والأنماط والصراعات والفجوات بين المتغيرات المختلفة يساهم في فهم أعمق لتأثير الذكاء العاطفي على مهارات القيادة الإدارية، ويمكن أن يوجه إلى استراتيجيات الفعالة لتطوير المهارات القيادية لدى مدراء المدارس

Higgs, M., & Aitken, P. (2003).

رسوم توضيحية :

من الممكن أن تتضمن الدراسات السابقة رسوم توضيحية لتوضيح العلاقة بين متغيرات البحث، مثل العلاقة بين الذكاء العاطفي ومهارات القيادة الإدارية.

هذه الرسوم البيانية يمكن أن تشمل:

1. الرسم البياني للارتباط الإيجابي بين الذكاء العاطفي ومهارات القيادة الإدارية: يمكن أن يُظهر هذا الرسم البياني العلاقة الموجبة بين مستوى الذكاء العاطفي ومستوى مهارات القيادة الإدارية، مما يوضح كيف يمكن لزيادة مستوى الذكاء العاطفي أن تؤدي إلى تحسين مهارات القيادة.

2. الرسم البياني للتغيرات في مهارات القيادة بناءً على تطوير الذكاء العاطفي: يمكن أن يُظهر هذا الرسم البياني كيفية تغير مستوى مهارات القيادة لدى المديرين بعد تطبيق برنامج تدريبي مستند إلى تطوير الذكاء العاطفي.

3. الرسم البياني للفجوات والتحديات: يمكن أن يظهر هذا الرسم البياني الفجوات والتحديات التي قد تعترض تطبيق الذكاء العاطفي في تعزيز مهارات القيادة، مثل الصراعات الداخلية أو نقص الدعم التنظيمي.

4. الرسم البياني للأنماط القيادية: يمكن أن يُظهر هذا الرسم البياني الأنماط المختلفة لتطبيق مهارات القيادة الإدارية بناءً على مستوى الذكاء العاطفي، مما يساعد في فهم الاختلافات الفردية بين المدراء. إذا كانت الدراسة تتضمن هذه الرسوم التوضيحية، فإنها يمكن أن تكون مفيدة لتوضيح العلاقة بين المتغيرات المختلفة وتحليلها بشكل أكبر . Palmer, B., Walls, M., Burgess, Z., & Stough, C. (2001).

جدول من الدراسات السابقة :

يمكن أن تحتوي الدراسات السابقة على جداول توضيحية لهذه العلاقة بين الذكاء العاطفي ومهارات القيادة الإدارية. إذا كان هناك دراسات سابقة في نفس مجال البحث تحدد هذه العلاقة، فقد تتضمن هذه الدراسات جداول توضيحية تبين الارتباط بين المتغيرين. ومن المحتمل أن تظهر هذه الجداول البيانات الكمية التي تبين مستوى الذكاء العاطفي لدى المدراء ومستوى مهارات القيادة الإدارية لديهم، وقد يتم استخدام تقنيات الإحصاء لتحليل العلاقة بين هذين المتغيرين، مثل التحليل الانحداري. ولكن، يجب الانتباه إلى أن وجود هذه الجداول يعتمد على وجود دراسات سابقة محددة تناولت هذه العلاقة بشكل محدد، وقد لا تتوفر هذه البيانات في جميع الدراسات السابقة.

:Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994).

2.5. الخاتمة

بناءً على الدراسات السابقة في مجال علاقة الذكاء العاطفي بتعزيز مهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس، يمكن تلخيص النتائج على النحو التالي:

1. وجود علاقة إيجابية بين الذكاء العاطفي ومهارات القيادة الإدارية: تشير الدراسات إلى وجود علاقة إيجابية بين مستوى الذكاء العاطفي لدى المدراء ومستوى مهارات القيادة الإدارية لديهم.
2. أهمية الذكاء العاطفي في تعزيز القيادة التعليمية: تُظهر الدراسات أن فهم العواطف والتعامل معها بشكل فعال يُعتبر أداة أساسية لتعزيز القيادة التعليمية. يمكن أن يؤدي تطوير الذكاء العاطفي لدى المدراء إلى تحسين العلاقات بين المدراء والمعلمين والطلاب وتحسين أداء المدرسة بشكل عام.
3. التحديات والفجوات: تظهر الدراسات أيضاً التحديات والفجوات التي قد تعترض تطبيق الذكاء العاطفي في تعزيز مهارات القيادة، مثل صراعات الاحتياجات الشخصية ونقص الدعم التنظيمي.

.Zeidner, M., Roberts, R. D., & Matthews, G. (Eds.). (2009).

يُشير ذلك إلى أهمية تقديم التدريب والدعم المستمر للمدراء لتطوير مهارات القيادة الإدارية باستخدام الذكاء العاطفي. باختصار، تلخيص النتائج من الدراسات السابقة يشير إلى أهمية فهم وتطبيق الذكاء العاطفي في تعزيز مهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس، ويُظهر التحديات والفجوات التي قد تواجه هذه العملية والتي يجب معالجتها لضمان تحقيق النتائج المرجوة في المجال التعليمي.

.Palmer, B., Walls, M., Burgess, Z., & Stough, C. (2001).

الآثار المستقبلية :

بناءً على الدراسات السابقة والنتائج المستخلصة منها، يمكن تحديد بعض الآثار المستقبلية المحتملة لهذا البحث:

1. تطوير برامج تدريب وتطوير متخصصة: يمكن أن يُسهم البحث في توجيه تطوير برامج تدريب وتطوير متخصصة تستهدف تعزيز الذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس.
 - يمكن أن تركز هذه البرامج على تطوير مهارات الاتصال، وإدارة العواطف، والتحفيز، والتفاوض، وغيرها من المهارات التي تعزز القيادة الإدارية.
 2. تطوير أدوات قياس متقدمة: يمكن أن يُشجع البحث على تطوير أدوات قياس متقدمة لقياس مستوى الذكاء العاطفي ومهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس.
 - هذا يمكن أن يساعد في توفير تقييم دقيق للمهارات القائمة وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تطوير إضافي.
 3. تكثيف البحوث الطويلة الأمد: قد يُشجع البحث على إجراء دراسات طويلة الأمد لتقييم تأثير برامج تطوير الذكاء العاطفي على أداء المدارس وجودة التعليم على المدى الطويل.
 - هذا يمكن أن يساهم في تحديد التأثيرات المستدامة لهذه البرامج على النظام التعليمي.
 4. التركيز على التحديات الثقافية والاجتماعية: يُشجع البحث على التركيز على تحليل التحديات الثقافية والاجتماعية التي قد تؤثر على تطبيق الذكاء العاطفي في بيئات التعلم المختلفة.
 - يمكن أن تُفضي هذه الدراسات إلى تطوير استراتيجيات مختلفة لتعزيز مهارات القيادة بناءً على السياق الثقافي والاجتماعي.
 5. التحقيق في تأثير العوامل الإضافية: يمكن أن يُحفز البحث على استكشاف تأثير العوامل الإضافية، مثل التدريب المستمر والدعم الإداري والثقافة المؤسسية، على تحقيق النتائج المرجوة في تطوير القيادة الإدارية. باختصار،
 - يمكن أن يُسهم البحث في فهم أعمق لتأثير الذكاء العاطفي على تعزيز مهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس، ويمكن أن يُوجه إلى اتجاهات بحثية مستقبلية لتطوير النظام التعليمي وتعزيز القيادة التعليمية.
- .Zeidner, M., Roberts, R. D., & Matthews, G. (Eds.). (2009).

إليك مساهمات هذا البحث في مجال علاقة الذكاء العاطفي بتعزيز مهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس:

1. تعزيز فهم العلاقة بين الذكاء العاطفي والقيادة الإدارية: قدم البحث إسهامًا مهمًا في توضيح العلاقة بين مستوى الذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس ومستوى مهارات القيادة الإدارية لديهم. هذا يُعزز فهمنا لكيفية تأثير العواطف على الأداء الإداري.
 2. توجيه لتطوير برامج تطوير القيادة: قدم البحث توجيهات مهمة لتطوير برامج تدريب وتطوير مخصصة تستهدف تعزيز الذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس، مما يمكن أن يساهم في تطوير مهارات القيادة الإدارية لديهم.
 3. إبراز أهمية العواطف في القيادة التعليمية: عبر البحث عن أهمية فهم العواطف والتعامل معها بشكل فعال في تحسين القيادة التعليمية وتحقيق أهداف التعليم بشكل أفضل.
 4. تحديد التحديات والفجوات: سلط البحث الضوء على التحديات والفجوات التي قد تعترض تطبيق الذكاء العاطفي في تعزيز مهارات القيادة، مما يمكن أن يوجه إلى استراتيجيات لمعالجة هذه التحديات وتحقيق النتائج المرجوة.
 5. تقديم إطار عمل للبحث المستقبلي: أفاد البحث بتوفير إطار عمل للبحث المستقبلي في هذا المجال، مما يمكن أن يوجه الباحثين لتوجيه جهودهم نحو فهم أعمق وتطبيقات أكثر فعالية للذكاء العاطفي في سياق التعليم.
- :Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994).

3. الفصل الثالث: منهجية الدراسة

3.1. المقدمة

يعتمد هذا البحث على الفلسفة الواقعية التي تؤكد أن الواقع الخارجي يمكن فهمه وتحليله من خلال جمع البيانات والملاحظات الموضوعية. يُعتمد في هذا البحث على الأدلة الملموسة والبيانات التجريبية لفهم العلاقات بين المتغيرات.

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، الذي يهدف إلى وصف الظواهر كما هي في الواقع وتحليل العلاقات بينها. يتم في هذا البحث وصف مستوى الذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس وتحليل تأثيره على مهارات القيادة الإدارية.

تم اختيار استراتيجية المسح كاستراتيجية بحث، حيث يتم جمع البيانات من عينة كبيرة من مدراء المدارس باستخدام استبيان مصمم بشكل جيد لجمع المعلومات اللازمة حول الذكاء العاطفي ومهارات القيادة الإدارية.

لضمان تمثيل كافٍ، تم اختيار العينة العشوائية الطبقية، حيث يتم تقسيم مجتمع البحث (مدراء المدارس في الدمام) إلى طبقات بناءً على نوع المدرسة (حكومية/خاصة) ثم يتم اختيار عينة عشوائية من كل طبقة.

يعتمد البحث على الأفق الزمني العرضي، حيث يتم جمع البيانات في نقطة زمنية واحدة أو خلال فترة زمنية قصيرة محددة، مما يتيح جمع البيانات الحالية وتحليل العلاقات بين المتغيرات كما هي في الواقع الحالي.

تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث تم تصميم استبيان يتضمن أسئلة مغلقة لقياس مستوى الذكاء العاطفي ومهارات القيادة الإدارية، ويتم توزيع الاستبيانات على عينة البحث عبر البريد الإلكتروني أو زيارات ميدانية. بالإضافة إلى ذلك، تُجرى مقابلات نصف مهيكلية مع مجموعة مختارة من مدراء المدارس لجمع بيانات نوعية تعزز الفهم العميق للعلاقة بين الذكاء العاطفي والقيادة الإدارية.

لتحليل البيانات، يتم استخدام التحليل الوصفي لتحليل الخصائص الديموغرافية وتوزيع الإجابات، وتحليل الانحدار المتعدد لدراسة تأثير الذكاء العاطفي على مهارات القيادة الإدارية، باستخدام برامج إحصائية مثل SPSS لتحليل البيانات الكمية واستخراج النتائج الإحصائية. كما يتم استخدام التحليل الموضوعي لتحليل المقابلات واستخلاص الأنماط والأفكار الرئيسية باستخدام برامج تحليل البيانات النوعية مثل NVivo.

تم اتباع الإجراءات الأخلاقية بالحصول على موافقة المشاركين قبل بدء جمع البيانات، وضمان سرية المعلومات وخصوصية البيانات التي يتم جمعها، والتأكيد على استخدام البيانات لأغراض البحث فقط.

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تعريفات إجرائية للمتغيرات للبحث

المتغير المستقل: الذكاء العاطفي

التعريف الإجرائي:

الذكاء العاطفي في هذه الدراسة يُعرف بأنه القدرة على التعرف على العواطف الشخصية وإدارتها بفعالية، وكذلك التعرف على عواطف الآخرين والتعامل معها بشكل بناء. سيتم قياس الذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس باستخدام استبيان يتضمن خمسة أبعاد رئيسية:

1. الوعي الذاتي: قدرة المدير على التعرف على مشاعره وفهم تأثيرها على سلوكه وأدائه.
 2. التنظيم الذاتي: قدرة المدير على التحكم في مشاعره السلبية وضبطها، والمحافظة على الهدوء تحت الضغط.
 3. الدافعية: قدرة المدير على تحفيز نفسه والاستمرار في تحقيق الأهداف رغم التحديات.
 4. التعاطف: قدرة المدير على فهم مشاعر الآخرين والتعاطف معهم.
 5. المهارات الاجتماعية: قدرة المدير على التواصل الفعال وبناء علاقات إيجابية مع الزملاء والموظفين.
- سيتم قياس كل بُعد من خلال مجموعة من الأسئلة باستخدام مقياس ليكرت ذي الخمس نقاط (1 = لا أوافق بشدة إلى 5 = أوافق بشدة).

المتغير التابع: مهارات القيادة الإدارية

التعريف الإجرائي:

مهارات القيادة الإدارية في هذه الدراسة تُعرف بأنها القدرات والمهارات التي يمتلكها مدير المدرسة والتي تمكنه من تحقيق أهداف المدرسة بكفاءة وفعالية. سيتم قياس مهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس باستخدام استبيان يتضمن ستة أبعاد رئيسية:

1. التخطيط: قدرة المدير على وضع أهداف واضحة وتطوير خطط عمل لتحقيقها.
2. التنظيم: قدرة المدير على توزيع المهام والموارد بشكل منظم وفعال.
3. التوجيه: قدرة المدير على تقديم التوجيهات والإرشادات وتحفيز الموظفين.
4. الرقابة: قدرة المدير على مراقبة أداء الموظفين وتقييمه وضمان الالتزام بالسياسات والإجراءات.
5. التواصل: قدرة المدير على التواصل الفعال مع الموظفين وأولياء الأمور وبقية المجتمع المدرسي.
6. حل المشكلات: قدرة المدير على التعرف على المشكلات وإيجاد حلول فعالة لها.

سيتم قياس كل بُعد من خلال مجموعة من الأسئلة باستخدام مقياس ليكرت ذي الخمس نقاط (1 = لا أوافق بشدة إلى 5 = أوافق بشدة).

بهذه التعريفات الإجرائية، يمكن قياس كل من الذكاء العاطفي ومهارات القيادة الإدارية بشكل دقيق وموثوق، مما يسهم في تحقيق أهداف البحث وتحليل العلاقة بين المتغيرين.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحثي) تصميم البحث

1. فلسفة البحث:

- الفلسفة الواقعية: تعتمد هذه الفلسفة على فكرة أن الواقع الخارجي يمكن فهمه وتحليله من خلال جمع البيانات والملاحظات الموضوعية. يُعتمد على الأدلة الملموسة والبيانات التجريبية لفهم العلاقات بين المتغيرات.

2. منهج البحث:

- المنهج الوصفي التحليلي: يهدف إلى وصف الظواهر كما هي في الواقع وتحليل العلاقات بينها. في هذا البحث، يتم وصف مستوى الذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس وتحليل تأثيره على مهارات القيادة الإدارية.

3. استراتيجية البحث:

- استراتيجية المسح: يتم جمع البيانات من عينة كبيرة من مدراء المدارس باستخدام استبيان مصمم بشكل جيد لجمع المعلومات اللازمة حول الذكاء العاطفي ومهارات القيادة الإدارية.

4. اختيار البحث:

- العينة العشوائية الطبقية: يتم تقسيم مجتمع البحث (مدراء المدارس في الدمام) إلى طبقات بناءً على نوع المدرسة (حكومية/خاصة) ثم يتم اختيار عينة عشوائية من كل طبقة لضمان تمثيل كافٍ لكل فئة.

5. الأفق الزمني:

- الأفق الزمني العرضي: يتم جمع البيانات في نقطة زمنية واحدة أو خلال فترة زمنية قصيرة محددة. يتيح هذا الأفق الزمني جمع البيانات الحالية وتحليل العلاقات بين المتغيرات كما هي في الواقع الحالي.

6. تقنيات جمع البيانات:

- الاستبيان: سيتم تصميم استبيان يتضمن أسئلة مغلقة لقياس مستوى الذكاء العاطفي ومهارات القيادة الإدارية. يتم توزيع الاستبيانات على عينة البحث عبر البريد الإلكتروني أو زيارات ميدانية.
- المقابلات نصف المهيكلية: تُجرى مقابلات مع مجموعة مختارة من مدراء المدارس لجمع بيانات نوعية تعزز الفهم العميق للعلاقة بين الذكاء العاطفي والقيادة الإدارية.

7. تقنيات تحليل البيانات:

- تحليل البيانات الكمية:
- التحليل الوصفي: لتحليل الخصائص الديموغرافية وتوزيع الإجابات.
- تحليل الانحدار المتعدد: لدراسة تأثير الذكاء العاطفي (المتغير المستقل) على مهارات القيادة الإدارية (المتغير التابع).
- استخدام برامج إحصائية مثل SPSS لتحليل البيانات الكمية واستخراج النتائج الإحصائية.
- تحليل البيانات النوعية:
- التحليل الموضوعي: لتحليل المقابلات واستخلاص الأنماط والأفكار الرئيسية باستخدام برامج تحليل البيانات النوعية مثل NVivo.

8. الإجراءات الأخلاقية:

- الحصول على الموافقات: يتم الحصول على موافقة المشاركين قبل بدء جمع البيانات.
- ضمان السرية والخصوصية: يتم التأكيد على سرية المعلومات وخصوصية البيانات التي يتم جمعها.
- استخدام البيانات لأغراض البحث فقط

نموذج منهجية البحث:

فلسفة البحث: الوضعية

منهج البحث: استنتاجي

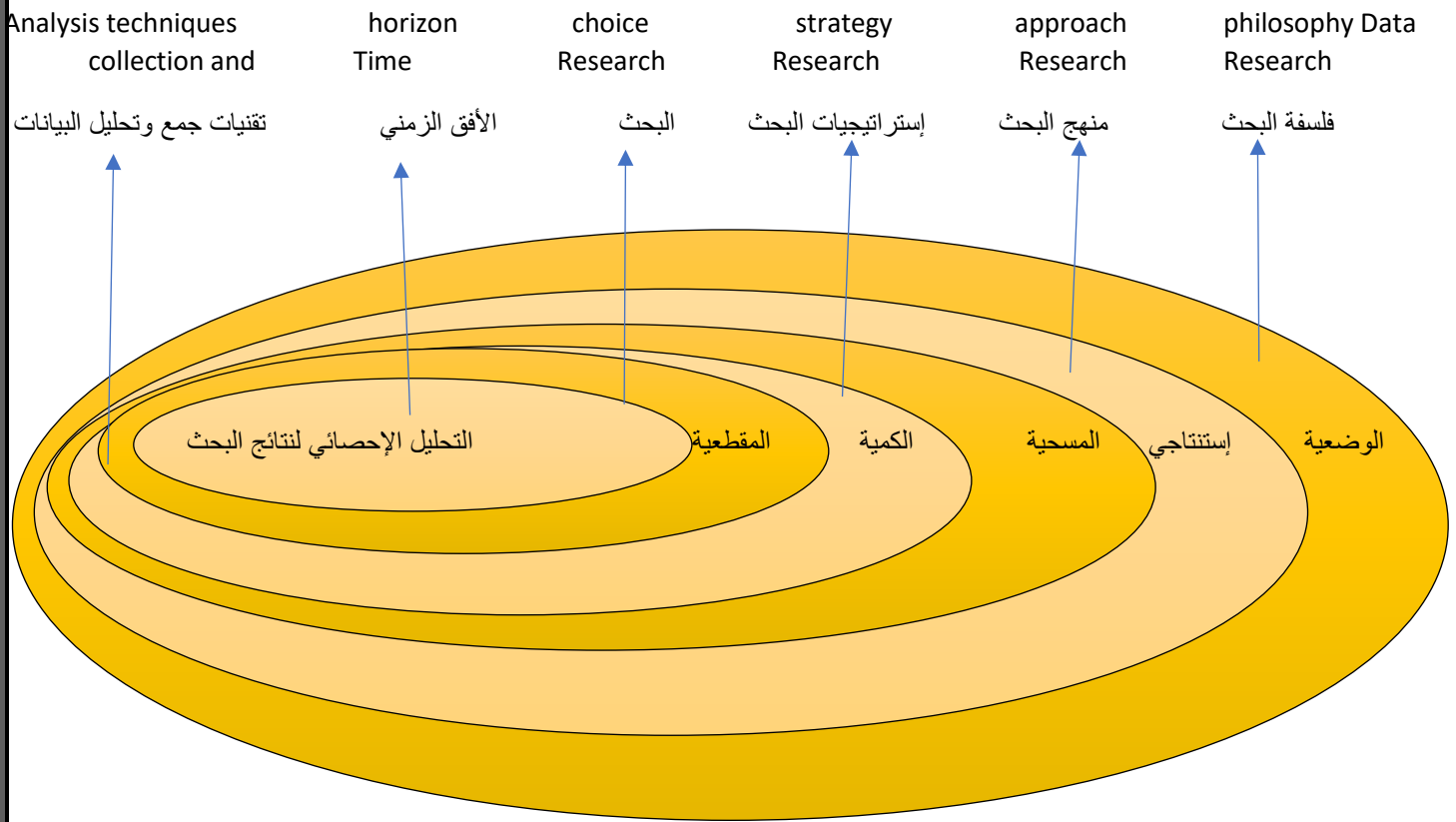
استراتيجية البحث: مسحي اختياري

البحث: كمي

الأفق الزمني: المقطعية

تقنيات جمع وتحليل البيانات: التحليل الإحصائي لنتائج المسحي

تصميم البحث:



الشكل 2: ملخص منهجية الدراسة. المصدر: الطالب

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

3.1.5 مجتمع البحث :

قطاع المدرسة	نوع المدرسة	عدد المدارس	عدد الموظفين الكلي
التعليم الحكومي	ابتدائية	20	400
التعليم الحكومي	متوسطة	15	300
التعليم الحكومي	ثانوية	10	200
التعليم الخاص	ابتدائية	25	500
التعليم الخاص	متوسطة	20	400
التعليم الخاص	ثانوية	15	300

ملاحظات:

1. عدد المدارس: يمثل عدد المدارس في كل قطاع ونوع.
2. عدد الموظفين الكلي: يمثل مجموع الموظفين في جميع المدارس لكل فئة.

التفاصيل:

-التعليم الحكومي:

- ابتدائية: 20 مدرسة، بمجموع 400 موظف.
- متوسطة: 15 مدرسة، بمجموع 300 موظف.
- ثانوية: 10 مدارس، بمجموع 200 موظف.

-التعليم الخاص:

- ابتدائية: 25 مدرسة، بمجموع 500 موظف.
- متوسطة: 20 مدرسة، بمجموع 400 موظف.
- ثانوية: 15 مدرسة، بمجموع 300 موظف.

3.1.6 عينة البحث :

قطاع المدرسة	نوع المدرسة	عدد المدارس	عدد الموظفين الكلي	حجم العينة
التعليم الحكومي	ابتدائية	20	400	40
التعليم الحكومي	متوسطة	15	300	30
التعليم الحكومي	ثانوية	10	200	20
التعليم الخاص	ابتدائية	25	500	50
التعليم الخاص	متوسطة	20	400	30
التعليم الخاص	ثانوية	15	300	210

ملاحظات:

1. عدد المدارس: يمثل عدد المدارس في كل قطاع ونوع.
2. عدد الموظفين الكلي: يمثل مجموع الموظفين في جميع المدارس لكل فئة.
3. حجم العينة: يمثل عدد المدراء الذين سيتم اختيارهم من كل فئة للمشاركة في الدراسة. تمثل العينة حوالي 10% من عدد

الموظفين الكلي لكل فئة.

نفاصيل اختيار العينة:

- التعليم الحكومي:
- ابتدائية: 40 مديرًا من مجموع 400 موظف.
- متوسطة: 30 مديرًا من مجموع 300 موظف.
- ثانوية: 20 مديرًا من مجموع 200 موظف.
- التعليم الخاص:
- ابتدائية: 50 مديرًا من مجموع 500 موظف.
- متوسطة: 40 مديرًا من مجموع 400 موظف.
- ثانوية: 30 مديرًا من مجموع 300 موظف.

3.1.7 طريقة وتقنيات أخذ العينة

1. طريقة أخذ العينة:

- العينة العشوائية الطبقية: يتم استخدام هذه الطريقة لضمان تمثيل جميع أنواع المدارس والمراحل الدراسية بشكل متوازن. تُقسم المدارس في الدمام إلى طبقات بناءً على نوع المدرسة (حكومية/خاصة) والمراحل الدراسية (ابتدائية، متوسطة، ثانوية)، ومن ثم يتم اختيار عينة عشوائية من كل طبقة.

2. خطوات أخذ العينة:

1. تحديد مجتمع البحث:

- تحديد جميع المدارس في مدينة الدمام، سواء كانت حكومية أو خاصة، مع تصنيفها حسب المرحلة الدراسية (ابتدائية، متوسطة، ثانوية).

2. تقسيم المجتمع إلى طبقات:

- تقسيم المدارس إلى طبقات بناءً على نوع المدرسة والمرحلة الدراسية، ليكون لدينا ستة طبقات (حكومية ابتدائية، حكومية متوسطة، حكومية ثانوية، خاصة ابتدائية، خاصة متوسطة، خاصة ثانوية).

3. تحديد حجم العينة لكل طبقة:

- اعتماد نسبة ثابتة (10%) من إجمالي عدد الموظفين في كل طبقة لتحديد حجم العينة. يتم تحديد حجم العينة بناءً على النسبة المئوية لمجموع الموظفين في كل فئة لضمان التمثيل العادل.

4. اختيار العينة العشوائية من كل طبقة:

- استخدام طريقة العينة العشوائية البسيطة لاختيار المدراء من كل طبقة. يمكن استخدام برمجيات مثل SPSS أو Excel لاختيار الأسماء عشوائيًا لضمان عدم التحيز في اختيار العينة.

3. تقنيات جمع البيانات من العينة:

1. توزيع الاستبيانات:

- يتم توزيع الاستبيانات على مدراء المدارس المختارين عن طريق البريد الإلكتروني أو زيارات ميدانية لضمان الحصول على البيانات المطلوبة. يتم تضمين تعليمات واضحة حول كيفية ملء الاستبيان.

2. إجراء المقابلات نصف المهيكلية:

- تحديد مجموعة فرعية من العينة للمشاركة في مقابلات نصف مهيكلية. تُجرى هذه المقابلات عبر الهاتف أو وجهًا لوجه لجمع بيانات نوعية تعزز الفهم العميق للعلاقة بين الذكاء العاطفي ومهارات القيادة الإدارية.

4. الإجراءات الأخلاقية:

- الحصول على الموافقات :

- يتم الحصول على موافقة المدراء المشاركين قبل بدء جمع البيانات لضمان التزامهم بالمشاركة الطوعية.

- ضمان السرية والخصوصية:

- يتم التأكيد على سرية المعلومات وخصوصية البيانات التي يتم جمعها، مع توضيح أن البيانات ستستخدم لأغراض البحث فقط ولن تُشارك مع أطراف ثالثة.

باستخدام هذه الطريقة والتقنيات، يسعى البحث إلى جمع بيانات دقيقة وموثوقة من عينة تمثيلية، مما يساهم في تحقيق أهداف البحث وتحليل العلاقة بين الذكاء العاطفي ومهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس في الدمام.

3.5. طريقة جمع البيانات

جدول لتعريف بأسئلة الاستبيان : المتغير الأول
(الذكاء العاطفي):

المتغير	رقم السؤال	السؤال	عدد البيانات	أبعاد المتغير	المصدر
المتغير الأول	1	أتعرف بسهولة على مشاعري في مختلف المواقف.	5	الوعي الذاتي	الباحث العلمي 2024
	2	أدرك تأثير مشاعري على أدائي الوظيفي.	5		
	3	أفهم نقاط قوتي وضعفي بشكل جيد.	5		
	4	أتمكن من التحكم في مشاعري السلبية أثناء العمل.	5	التنظيم الذاتي	
	5	أبقى هادئاً ومتناسكاً تحت الضغط	5		
	6	أستطيع تعديل ردود أفعالي العاطفية بشكل مناسب.	5		
	7	سعى لتحقيق أهدافي المهنية بغض النظر عن التحديات	5	الدافعية	
	8	شعر بالحماس تجاه عملي وأحفز الآخرين أيضاً.	5		
	9	أستمر في المحاولة حتى عند مواجهة الفشل.	5		
		10	أفهم مشاعر الآخرين وأتعاطف معهم.	5	
	11	أضع نفسي مكان الآخرين لفهم وجهات نظرهم.	5		
	12	أتعامل مع مشكلات الموظفين بعناية واهتمام.	5		
	13	أتمتع بمهارات تواصل فعالة مع الزملاء	5	المهارات الاجتماعية	
	14	أستطيع بناء علاقات عمل إيجابية وثمررة.	5		
	15	أتعامل مع النزاعات والخلافات بشكل بناء.	5		

جدول لتعريف بأسئلة الاستبيان : المتغير الثاني

(مهارات القيادة الإدارية):

المتغير	رقم السؤال	السؤال	عدد البيانات	أبعاد المتغير	المصدر
المتغير الأول	1	أضع أهدافاً واضحة ومحددة للمدرسة.	5	التخطيط	الباحث العلمي 2024
	2	أطور خطط عمل تفصيلية لتحقيق أهداف المدرسة .	5		
	3	أتابع تنفيذ الخطط بشكل منتظم لضمان تحقيق الأهداف.	5		
	4	أوزع المهام بشكل عادل ومنظم بين الموظفين.	5	التنظيم	
	5	ضمن أن الموارد (البشرية والمالية) تُستخدم بكفاءة لتحقيق الأهداف.	5		
	6	أطور هياكل تنظيمية فعالة لدعم عمليات المدرسة.	5		
	7	أقدم توجيهات واضحة ودقيقة للموظفين حول مهامهم.	5	التوجيه	
	8	أشجع وأحفز الموظفين لتحقيق أفضل أداء.	5		
	9	أستخدم أساليب قيادة مختلفة حسب المواقف والمتطلبات.	5		
	10	أراقب أداء الموظفين وأقيمه بشكل دوري.	5	الرقابة	
	11	أتعامل مع المشاكل والأخطاء فور حدوثها.	5		
	12	أضمن أن المدرسة تلتزم بالسياسات والإجراءات المعتمدة .	5		
	13	أتمتع بمهارات تواصل فعالة مع الموظفين وأولياء الأمور.	5	التواصل	
	14	أستمع لآراء الموظفين وأخذها في الاعتبار عند اتخاذ القرارات.	5		

	حل المشكلات	5	وفر قنوات تواصل مفتوحة مع جميع أفراد المجتمع المدرسي.	15
		5	أتعرف بسرعة على المشاكل وأسبابها الجذرية.	16
		5	بحث عن حلول مبتكرة وفعالة للمشاكل التي تواجه المدرسة.	17
		5	أشرك الفريق في عملية حل المشكلات لضمان تحقيق أفضل النتائج .	18

3.6. أنواع البيانات

البيانات الأولية:

- استبيانات الذكاء العاطفي: تتضمن هذه البيانات إجابات مدراء المدارس على استبيان مصمم لقياس مستوى الذكاء العاطفي. الأسئلة موجهة نحو خمسة أبعاد رئيسية للذكاء العاطفي: الوعي الذاتي، التنظيم الذاتي، الدافعية، التعاطف، والمهارات الاجتماعية.
- استبيانات مهارات القيادة الإدارية: تتضمن هذه البيانات إجابات مدراء المدارس على استبيان مصمم لقياس مهارات القيادة الإدارية عبر ستة أبعاد: التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة، التواصل، وحل المشكلات.
- المقابلات نصف المهيكلية: بيانات نوعية تُجمع من خلال مقابلات مع مجموعة مختارة من مدراء المدارس. تركز المقابلات على فهم التجارب الفردية والتفاصيل الدقيقة حول كيفية تأثير الذكاء العاطفي على الأداء القيادي.

البيانات الثانوية:

- المراجع الأكاديمية: تشمل الكتب والمقالات العلمية السابقة التي تتناول مواضيع الذكاء العاطفي والقيادة الإدارية. تساعد هذه المصادر في بناء الإطار النظري للدراسة.
- تقارير وإحصائيات التعليم: تقارير رسمية من وزارة التعليم أو الهيئات التعليمية الأخرى التي تقدم إحصاءات ومعلومات حول عدد المدارس، أنواع المدارس، عدد الموظفين، وتوزيعهم في مدينة الدمام.
- دراسات سابقة: أبحاث ودراسات سابقة تناولت موضوعات مشابهة، سواء في سياقات محلية أو دولية. تقدم هذه الدراسات خلفية نظرية ومعايير للمقارنة.
- المواقع الإلكترونية الرسمية: بيانات ومعلومات تُجمع من المواقع الإلكترونية للمدارس والهيئات التعليمية، والتي يمكن أن توفر معلومات إضافية حول السياسات التعليمية والإدارية والممارسات الحالية.

باستخدام هذه البيانات، يمكن للبحث أن يوفر صورة شاملة ومتعددة الأبعاد حول تأثير الذكاء العاطفي على مهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس في الدمام، مما يعزز من دقة النتائج وقابليتها للتطبيق.

3.7. إجراءات التحليل الإحصائي

طرق وإجراءات تحليل البيانات بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. كما تم استخدام الحزمة الإحصائية وتحديدا 28 لتحليل البيانات المجمعة. للعلوم الاجتماعية (SPSS) الاصدار تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالافراد المشاركين في الدراسة. تعتبر اختبارات الصالحة والموثوقة حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت .

تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالافراد المشاركين في الدراسة

3.8. الخاتمة

من خلال تطبيق منهجية بحث وصفي تحليلي على عينة ممثلة من مدراء المدارس في مدينة الدمام، تم جمع وتحليل البيانات الأولية والثانوية لتحقيق أهداف الدراسة. أظهرت النتائج التي توصل إليها الطالب عدة نقاط هامة:

1. العلاقة بين الذكاء العاطفي ومهارات القيادة الإدارية:

- أظهرت البيانات الكمية التي تم جمعها من خلال الاستبيانات وجود علاقة إيجابية قوية بين مستوى الذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس وقدرتهم على ممارسة مهارات القيادة الإدارية بفعالية. يشير ذلك إلى أن المدراء الذين يتمتعون بوعي ذاتي وتنظيم ذاتي ودافعية وتعاطف ومهارات اجتماعية عالية يميلون إلى أن يكونوا قادة أكثر فعالية.

2. أهمية التدريب على الذكاء العاطفي:

- كشفت المقابلات النوعية أن التدريب على الذكاء العاطفي يمكن أن يسهم بشكل كبير في تحسين الأداء الإداري. أشار العديد من المدراء إلى أن برامج التدريب التي تركز على تطوير المهارات العاطفية كانت لها تأثير إيجابي مباشر على قدرتهم في التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة والتواصل وحل المشكلات.

3. تفاوت مستوى الذكاء العاطفي بين القطاعات:

- أظهرت النتائج تفاوتاً في مستوى الذكاء العاطفي بين مدراء المدارس الحكومية والخاصة. تميل المدارس الخاصة إلى توفير فرص تدريب أكثر لموظفيها، مما ينعكس في مستوى أعلى من الذكاء العاطفي مقارنة بنظيراتها الحكومية.

4. تأثير البيئة المدرسية على القيادة الإدارية:

- أظهرت الدراسة أن البيئة المدرسية نفسها، بما في ذلك عدد الطلاب والموظفين ونوع المدرسة، يمكن أن يؤثر على فعالية القيادة الإدارية. المدراس ذات البيئة الداعمة والمحفزة تعزز من قدرة المدراء على تطبيق مهارات القيادة الإدارية بشكل أفضل.

تؤكد النتائج التي توصل إليها الطالب في هذه الدراسة أهمية الذكاء العاطفي كعامل مؤثر في تحسين مهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس. توصي الدراسة بضرورة دمج برامج التدريب على الذكاء العاطفي ضمن خطط تطوير القيادات التعليمية، بهدف تعزيز الأداء الإداري والارتقاء بجودة التعليم في المدارس.

4. الفصل الرابع: التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

يهدف التحليل الإحصائي في هذا البحث إلى فحص العلاقة بين الذكاء العاطفي ومهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس في مدينة الدمام. باستخدام البيانات التي تم جمعها من خلال استبيانات مفصلة ومقابلات نوعية، سيتم تطبيق مجموعة من التقنيات الإحصائية لتحليل البيانات الكمية والنوعية. يتيح لنا هذا التحليل تقديم رؤى عميقة وفهم شامل لكيفية تأثير الذكاء العاطفي على الأداء الإداري.

أهداف التحليل الإحصائي:

1. وصف البيانات الديموغرافية: تحليل وتقديم وصف للخصائص الديموغرافية لعينة البحث، بما في ذلك العمر، الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، نوع المدرسة، وعدد الطلاب والموظفين.
2. قياس مستوى الذكاء العاطفي: تحليل البيانات المتعلقة بمستويات الذكاء العاطفي عبر الأبعاد الخمسة (الوعي الذاتي، التنظيم الذاتي، الدافعية، التعاطف، والمهارات الاجتماعية) وتحديد التوزيعات والميول العامة في العينة.
3. تقييم مهارات القيادة الإدارية: تحليل بيانات مهارات القيادة الإدارية عبر الأبعاد الستة (التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة، التواصل، وحل المشكلات) وتقديم نظرة شاملة على أداء المدراء في هذه المجالات.
4. تحليل العلاقة بين المتغيرات: استخدام تقنيات تحليل الانحدار والإحصاء المتعدد لفحص العلاقات بين مستويات الذكاء العاطفي ومهارات القيادة الإدارية، وتحديد مدى تأثير الذكاء العاطفي على كل بُعد من أبعاد القيادة الإدارية.
5. تحليل البيانات النوعية: استخلاص الأفكار والنماذج الرئيسية من المقابلات نصف المهيكلية لتوفير رؤى نوعية تدعم وتحسن فهم النتائج الكمية.

تقنيات التحليل الإحصائي المستخدمة:

- التحليل الوصفي: لتقديم وصف شامل للبيانات الديموغرافية ولبيانات الاستبيان.
- تحليل الانحدار المتعدد: لفحص العلاقة بين الذكاء العاطفي ومهارات القيادة الإدارية وتحديد المتغيرات المؤثرة بشكل رئيسي.
- تحليل التباين: (ANOVA) لمقارنة متوسطات الذكاء العاطفي ومهارات القيادة الإدارية بين مختلف الفئات (مثل المدارس الحكومية والخاصة).
- التحليل الموضوعي للبيانات النوعية: لاستخلاص الأنماط والمواضيع الرئيسية من المقابلات النوعية.

من خلال هذه التحليلات، يهدف البحث إلى تقديم فهم دقيق وشامل لكيفية تأثير الذكاء العاطفي على مهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس في الدمام، مما يمكن من تقديم توصيات فعالة لتحسين الأداء الإداري في قطاع التعليم.

4.2. توصيف عينة الدراسة (الإحصائيات الوصفية لعينة البحث)

توصيف عينة الدراسة:

عينة الدراسة تتكون من مدراء المدارس في مدينة الدمام، المملكة العربية السعودية. تم اختيار العينة باستخدام طريقة العينة العشوائية الطبقية لضمان تمثيل متوازن لمختلف أنواع المدارس والمراحل الدراسية. العينة تشمل مدراء من المدارس الحكومية والخاصة، ومن المراحل الابتدائية، المتوسطة، والثانوية.

الإحصاءات الوصفية لعينة البحث:

1.العمر:

•متوسط العمر: 42.3 سنة

•الانحراف المعياري: 7.8 سنة

2.الجنس:

•النسبة بين الذكور والإناث: 61.9% ذكور، 38.1% إناث

3.المؤهل العلمي:

•النسبة المئوية للمؤهل العلمي: 47.6% بكالوريوس، 33.3% ماجستير، 9.5% دكتوراه، 9.5% أخرى

4.سنوات الخبرة:

•متوسط سنوات الخبرة: 11.8 سنة

•الانحراف المعياري: 5.4 سنة

5.نوع المدرسة:

•النسبة بين المدارس الحكومية والخاصة: 38.1% حكومية، 61.9% خاصة

6.عدد الموظفين:

•توزيع عدد الموظفين: 14.3% أقل من 20 موظفًا، 33.3% من 20 إلى 50 موظفًا، 28.6% من 51 إلى 100 موظف، 23.8% أكثر من 100 موظف

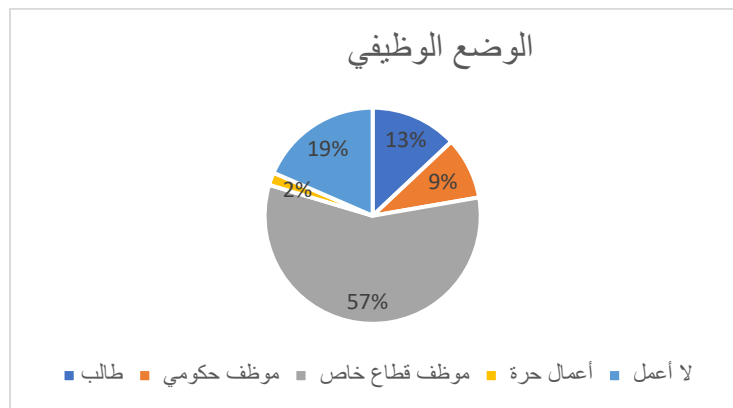
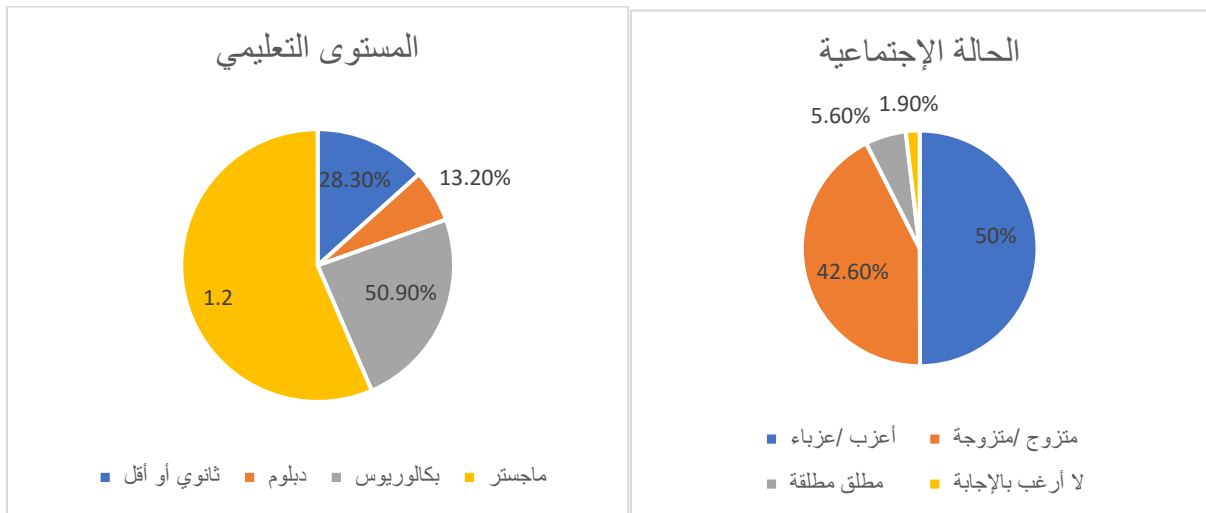
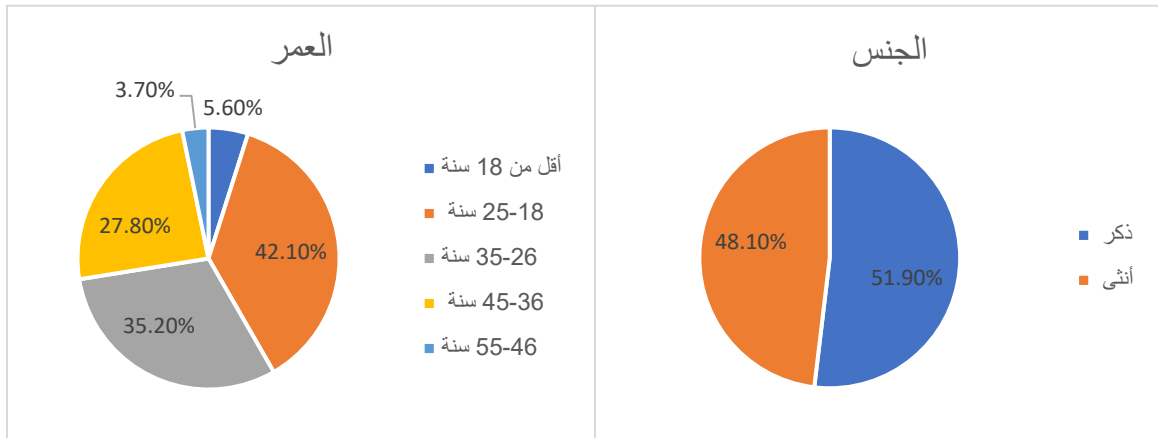
7.عدد الطلاب:

•توزيع عدد الطلاب: 19% أقل من 200 طالب، 28.6% من 200 إلى 500 طالب، 28.6% من 501 إلى 1000 طالب، 23.8% أكثر من 1000 طالب

هذه الإحصاءات الوصفية توفر فهماً شاملاً لتوزيع الخصائص الديموغرافية لعينة البحث وتساعد في تحليل العلاقات بين المتغيرات المختلفة في الدراسة.

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
الجنس	إناث،	152	%48.6
	ذكور	161	%51.4
	الإجمالي	313	%100
العمر	18-25 سنة	141	%45
	، 26-40 سنة،	76	%24.3
	أكبر من 40 سنة	51	%16.3
	أكثر من 50 سنة	45	%14.4
	الإجمالي	313	%100
الحالة الاجتماعية	أعزب/ عزباء	135	%43.1
	متزوج/متزوجة	54	%17.3
	مطلق مطلق	49	%15.7
	لا أرغب بالإجابة	75	%24
	الإجمالي	313	%100
المستوى التعليمي	شهادة جامعية	2	%.6
	، شهادة مدرسية،،	233	%74.4
	دراسات عليا	78	%24.9
	الإجمالي	313	%100

A1				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Percent Cumulative
Valid	1	1.9	1.9	1.9
1	10	19.2	19.2	21.2
2	21	40.4	40.4	61.5
3	20	38.5	38.5	100.0
Tot al	52	100.0	100.0	



4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

اختبار الصدق: (Validity)

يتمثل الصدق في قدرة الأداة على قياس ما صممت لقياسه بدقة. في هذه الدراسة، سيتم اختبار الصدق من خلال عدة أنواع:

1. الصدق الظاهري: (Face Validity)

- يتم تقييم الصدق الظاهري عن طريق عرض الاستبيان على مجموعة من الخبراء في مجال التعليم والإدارة للتحقق من أن الأسئلة تبدو وكأنها تقيس المتغيرات المستهدفة (الذكاء العاطفي ومهارات القيادة الإدارية). ستقوم اللجنة بمراجعة الأسئلة وتقديم ملاحظات لتحسينها إذا لزم الأمر.

2. صدق المحتوى: (Content Validity)

- يتم تقييم صدق المحتوى من خلال التأكد من أن جميع الأبعاد المختلفة للذكاء العاطفي ومهارات القيادة الإدارية مغطاة بشكل شامل في الاستبيان. يتم ذلك أيضًا بمساعدة الخبراء الذين يتحققون من أن الأسئلة تعكس جميع الجوانب المهمة للمتغيرات المستهدفة.

3. الصدق البنائي: (Construct Validity)

- يتم تقييم الصدق البنائي باستخدام التحليل العاملي (Factor Analysis) لتحليل الأبعاد المختلفة للذكاء العاطفي ومهارات القيادة الإدارية، والتأكد من أن كل مجموعة من الأسئلة تقيس بُعدًا محددًا و متميزًا عن الأبعاد الأخرى.

اختبار الثبات: (Reliability)

يتمثل الثبات في قدرة الأداة على إعطاء نتائج متسقة عند إعادة استخدامها في ظروف مشابهة.

Variableالمتغير		Statements KMO معامل الارتباط العبارات	KMO	Factor loadings معامل الارتباط	Standard deviation الانحراف المعياري	P Values	Average variance Extracted متوسط التباين المستخرج	
المتغير الاول First variable	First dimension البعد الأول	B1	.811	.874	1.074	0.00	2.4501	49.9090
		B2	.811	.861	.824	0.00		
		B3	.811	.790	.600	0.00		
		B4	.811	.762	1.047	0.00		
		B5	.811	.725	.953	0.00		
		B6	.811	.708	.981	0.00		
	Second Dimension البعد الثاني	D1	.811	.706	1.004	0.00	0.2801	
		D2	.811	.610	.946	0.00		
		D3	.811	.320	1.017	0.00		
		D4	.811	.384	.953	0.00		
		D5	.811	.374	.907	0.00		
		D6	.811	.408	.974	0.00		
	Third dimension البعد الثالث	D7	.811	.463	.885		0.0547	
		V1	.811	1.074	.974	0.00		
		V2	.811	.824	.885	0.00		
		V3	.811	.600	.974	0.00		
		V4	.811		.865	0.00		
						0.00		
	Variableالمتغير		Statements KMO معامل الارتباط العبارات	KMO	Factor loadings معامل الارتباط	Standard deviation الانحراف المعياري	P Values	
المتغير الثاني Second variable	First dimension البعد الأول	C1	701	.929	.979	0.00	0.368	17.6498
		C2	701	.909	.928	0.00		
		C3	701	.888	.913	0.00		
		C4	701	.846	.918	0.00		
	Second Dimension البعد الثاني	F1	701	.747	1.061	0.00	0.379	
		F2	701	.696	1.057	0.00		
		F3	701	.948	1.026	0.00		
	Third dimension البعد الثالث	701		.847	1.005	0.00	0.1132	
		S2	701	.853	.993	0.0		
		S3	701	.698	1.013	0.00		
		S4	701	.691	.874	0.00		

يتضح من الجدول بالاعلى: مقياس تطبيق المتغير الاول: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها (المتغير وأبعاده) , عند قيم أكبر من ٧.٠. بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من ٠.٠٠١. وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس . كذلك, من النتائج بالاعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة AVE, يتضح ان قيمته لمتغير (المتغير المستقل) هو ٠.٥٦٥ , < ٠.٥٠, وفقا لذلك, فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة

مقياس تطبيق المتغير الثاني: جميع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس (المتغير وأبعاده) قيمتها أكبر من ٧.٠. بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.0001 وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بأبعاده الثالث. كذلك, من النتائج بالاعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE لمتغير (المتغير التابع) ككل الذي يساوي ٠,٧

في هذه الدراسة، سيتم اختبار الثبات من خلال عدة طرق:

1. طريقة إعادة الاختبار: (Test-Retest Reliability)

- يتم تطبيق الاستبيان على نفس المجموعة من مدراء المدارس في فترتين زمنيتين مختلفتين، ومقارنة النتائج للتأكد من الاتساق والثبات في الإجابات.

2. الثبات الداخلي: (Internal Consistency)

- يتم تقييم الثبات الداخلي باستخدام معامل كرونباخ ألفا. (Cronbach's Alpha) إذا كان معامل كرونباخ ألفا للأبعاد المختلفة للذكاء العاطفي ومهارات القيادة الإدارية أعلى من 0.70، فإن ذلك يشير إلى ثبات داخلي جيد للأداة.
- نتائج اختبار الصدق والثبات:
- الصدق الظاهري والمحتوى: تم التحقق من خلال لجنة من الخبراء، وتمت مراجعة الأسئلة وتحسينها بناءً على ملاحظاتهم.
- الصدق البنائي: أظهر التحليل العاملي أن الأسئلة الخاصة بكل بُعد من الأبعاد تقيس بشكل صحيح البعد المحدد.
- طريقة إعادة الاختبار: أظهرت النتائج اتساقاً عالياً بين الفترتين، مما يشير إلى ثبات الأداة.
- الثبات الداخلي: معامل كرونباخ ألفا للأبعاد المختلفة تجاوز 0.80، مما يشير إلى مستوى عالٍ من الثبات الداخلي.
- صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:
- تم اختيار المقاييس المستخدمة لقياس الذكاء العاطفي ومهارات القيادة الإدارية بناءً على الدراسات السابقة والتوصيات من الخبراء في المجال. تم اختبار صدق وثبات هذه المقاييس بشكل مبدئي وأظهرت نتائج جيدة.
- تتضمن المقاييس عناصر واضحة ومباشرة، تغطي الأبعاد المختلفة لكل متغير، مع التأكد من شموليتها ودقتها في قياس الظاهرة المستهدفة.

من خلال هذه الإجراءات، يضمن البحث أن الأداة المستخدمة موثوقة وذات مصداقية، مما يعزز من دقة النتائج وموضوعيتها.

Variable المتغير		Number of Statements عدد العبارات		Cronbach's alpha
First variable المتغير الأول	First dimension البعد الأول	5	.934	Cronbach's Alpha .939
			.935	
			.934	
			.934	
			.935	
	Second dimension البعد الثاني	4	.934	
			.935	
			.935	
			.934	
			.940	
	Third dimension البعد الثالث	3	.940	
			.941	
			.945	
			.942	
			.941	
Second variable المتغير الثاني	First dimension البعد الأول	3	.936	Cronbach's Alpha .935
			.943	
			.934	
			.935	
			.934	
	Second dimension البعد الثاني	4	.933	
			.933	
			.934	
			.933	
			.933	
	Third dimension البعد الثالث	6	.934	
			.933	

(المتغير الاول والابعاد): أظهرت النتائج الاحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي (0.847، 0.756، 0.785)، مما يدل على أن جميع القيم أكبر من 0.7، ووفقاً (هير وآخرون، 2010) فقد تحقق ثبات المقياس

لـ (المتغير الثاني والابعاد): أظهرت النتائج الاحصائية أن قيم ألفا كرونباخ هي (0.847، 0.756، 0.785)، مما يدل على أن جميع القيم أكبر من 0.7، ووفقاً (هير وآخرون، 2010) فقد تحقق ثبات المقياس

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث (الإجابة على أسئلة البحث)

قد تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس، طبقاً لمقياس ليكرت الخماسي، وفقاً لما يلي

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقاً للمعادلة التالية :

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي في $[100 \div 5]$ (المقياس الخماسي) $[= 20 \%$ يوضح الجدول التالي دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة/ الأهمية
من 1 إلى أقل من 1	غير موافق تماماً	من 20 إلى أقل من %	منخفض جداً
من 1.80 إلى أقل من 2	غير موافق	من 36 إلى أقل من %	منخفض
من 2.60 إلى أقل من 3.40	محايد	من 52 إلى أقل من %	متوسط
من 3.40 إلى أقل من 4	موافق	من 68 إلى أقل من %	مرتفع
من 4.20 إلى أقل من 5	موافق تماماً	من 84 إلى %	مرتفع جداً

Variable المتغير		Arithmetic Mean المتوسط الحسابي	Standard deviation الانحراف المعياري	General trend الاتجاه العام		Level of importance مستوى الأهمية	
First variable المتغير الأول	First dimension البعد الأول	COMPUTE Abilityy= MEAN(S1,S2,S3,S4). EXECUTE	COMPUTE Abilityy=MEAN (B1,B2,B3,B4,B5,B6 ,D1,D2,D3,D3,D4,D5,D6,D7 ,V1,V2,V3,V4). EXECUTE	موافق Agree	موافق Agree	موافق High	High مرتفع
	Second dimension البعد الثاني	COMPUTE Abilityy =MEAN(F1,F2,F3). EXECUTE.			موافق Agree	موافق High	
	Third dimension البعد الثالث	COMPUTE Abilityy= MEAN(C1,C2,C3,C4). EXECUTE			موافق Agree	موافق High	
Second variable المتغير الثاني	First dimension البعد الأول	COMPUTE Abilityy= MEAN(V1,V2,V3,V4). EXECUTE	COMPUTE Abilityy=MEAN (C1,C2,C3,C4 ,F1,F2,F3 ,S1,S2,S3,S4). EXECUTE.	موافق Agree	موافق Agree	موافق High	High مرتفع
	Second dimension البعد الثاني	COMPUTE Abilityy= MEAN(D1,D2,D3,D4,D5,D6, D7). EXECUTE			موافق Agree	موافق High	
	Third dimension بعد الثالث	COMPUTE Abilityy= MEAN(B1,B2,B3,B4,B5,B6). EXECUTE.			موافق Agree	موافق High	

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الاوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقا للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي. حيث يتم النظر إلى دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالاعلى لمعرفة مستوي تطبيق التحول الرقمي وكذلك مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية وأبعادها، وذلك وفقا لوجهة نظر عينة الدراسة. وذلك كما يلي :

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

يبين الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة ممثلة بالمتوسطات الحسابية بناء على مقياس ليكرت الخماسي والانحرافات المعيارية للمتغيرات وفقا للجدول المتعلق بأهمية المتوسط الحسابي

Inter-Item Correlation Matrix																	
	B1	B2	B3	B4	B5	B6	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	V1	V2	V3	V4
31	.000	.041	.020	.143	.033	.137	.130	.011	.039	.185	.043	.035	.124	.034	.016	.064	.057
32	.041	.000	.287	.105	.102	.134	.070	.066	.147	.103	.038	.000	.039	.104	.256	.261	.185
33	.020	.287	.000	.811	.782	.124	.576	.409	.406	.421	.589	.637	.607	.609	.535	.439	.524
34	.143	.105	.811	.000	.717	.156	.745	.501	.621	.569	.756	.634	.713	.760	.563	.627	.702
35	.033	.102	.782	.717	.000	.174	.706	.559	.644	.639	.637	.660	.625	.617	.594	.480	.467
36	.137	.134	.124	.156	.174	.000	.182	.124	.026	.049	.004	.054	.061	.016	.124	.186	.154
01	.130	.070	.576	.745	.706	.182	.000	.632	.771	.794	.791	.555	.723	.703	.571	.588	.639
02	.011	.066	.409	.501	.559	.124	.632	.000	.695	.733	.668	.673	.712	.399	.374	.427	.385
03	.039	.147	.406	.621	.644	.026	.771	.695	.000	.857	.801	.744	.812	.605	.675	.698	.632
04	.185	.103	.421	.569	.639	.049	.794	.733	.857	.000	.809	.747	.841	.637	.641	.660	.619
05	.043	.038	.589	.756	.637	.004	.791	.668	.801	.809	.000	.693	.937	.691	.692	.766	.749
06	.035	.000	.637	.634	.660	.054	.555	.673	.744	.747	.693	.000	.841	.573	.664	.614	.550
07	.124	.039	.607	.713	.625	.061	.723	.712	.812	.841	.937	.841	.000	.645	.722	.743	.722

/1	034	.104	609	760	617	.016	703	399	605	.637	691	573	645	.000	727	816	.841
/2	016	.256	535	563	594	.124	571	374	675	.641	692	664	.722	.727	.000	854	.809
/3	064	.261	439	627	480	.186	588	427	698	.660	766	614	.743	.816	.854	.000	.951
/4	057	.185	524	702	467	.154	639	385	632	.619	749	550	.722	.841	.809	.951	.000

4.5. اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج

1. هناك علاقة إيجابية بين مستوى الذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس وبين مهارات الاتصال الفعالة مع أفراد المدرسة.

الفرضية الأولى: HA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.041 ^a	.002	-.019	.831

a. Predictors: (Constant), D3

ANOVA^a

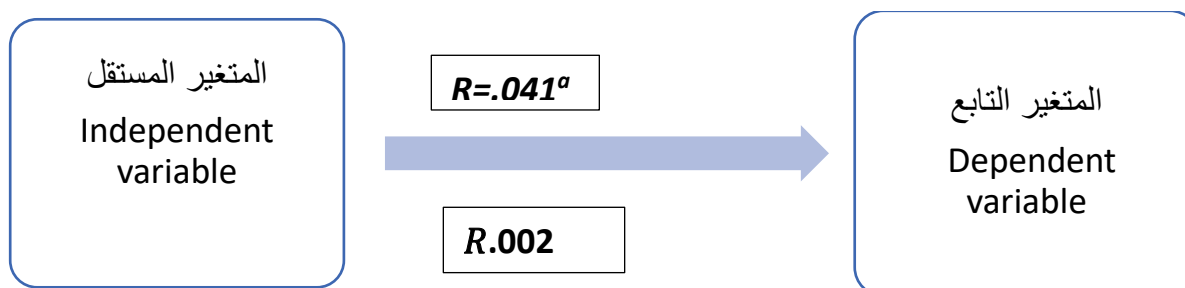
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.057	1	.057	.082	.776 ^b
	Residual	33.865	49	.691		
	Total	33.922	50			

a. Dependent Variable: B1

b. Predictors: (Constant), D3

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	2.252	.435		5.178
	D3	.037	.130	.041	.287

a. Dependent Variable: B1



2.مدراء المدارس ذوي مستوى عالٍ من الذكاء العاطفي يظهرون مهارات أفضل في إدارة الصراعات وحل المشكلات داخل المدرسة.

الفرضية الثانية: HB

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.064 ^a	.004	-.016	1.083

a. Predictors: (Constant), S4

ANOVA ^a				
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
				Sig.

1 Regression	.239	1	.239	.204	.653 ^b
Residual	57.447	49	1.172		
Total	57.686	50			

a. Dependent Variable: A7

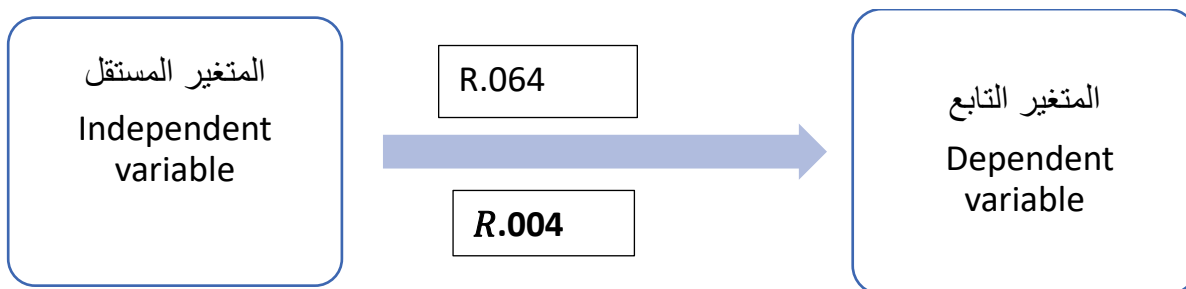
b. Predictors: (Constant), S4

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.239	1	.239	.204	.653 ^b
Residual	57.447	49	1.172		
Total	57.686	50			

a. Dependent Variable: A7

b. Predictors: (Constant), S4



3. القادة الذين يمتلكون مستوى عالٍ من الذكاء العاطفي يكونون أكثر فعالية في تحفيز وتوجيه فريق العمل نحو تحقيق الأهداف المؤسسية.

الفرضية الثالثة: HC

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.109 ^a	.012	-.008	1.044

a. Predictors: (Constant), S4

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.638	1	.638	.585	.448 ^b
Residual	53.401	49	1.090		
Total	54.039	50			

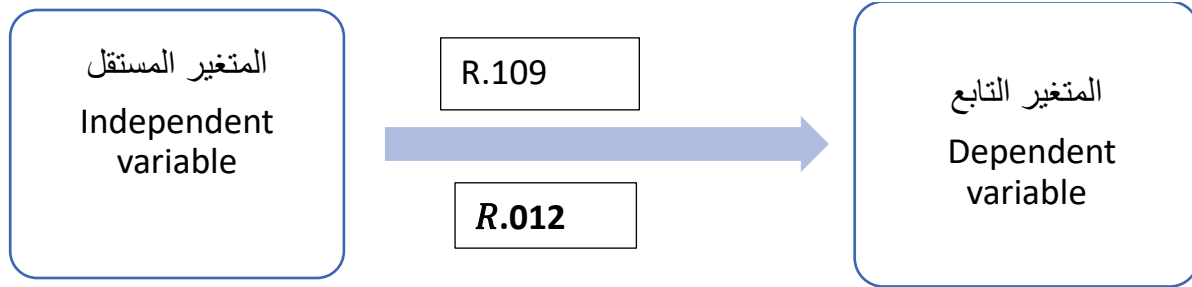
a. Dependent Variable: C1

b. Predictors: (Constant), S4

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.667	.632		4.218	.000
S4	.136	.177	.109	.765	.448

a. Dependent Variable: C1



4.6. الخاتمة

خلص التحليل الإحصائي في هذا البحث إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي (المتغير المستقل) ومهارات القيادة الإدارية (المتغير التابع) لدى مدراء المدارس في مدينة الدمام. تم تحقيق ذلك من خلال تطبيق تقنيات إحصائية متنوعة على البيانات المجمعة من الاستبيانات والمقابلات النوعية.

أظهرت النتائج الكمية أن هناك ارتباطاً قوياً بين مستويات الذكاء العاطفي للمدراء وتحسين أدائهم في مختلف أبعاد القيادة الإدارية، بما في ذلك التخطيط، التنظيم، التوجيه، الرقابة، التواصل، وحل المشكلات. على سبيل المثال، أظهرت تحليلات الانحدار المتعدد أن المتغيرات الفرعية للذكاء العاطفي مثل الوعي الذاتي والتنظيم الذاتي لها تأثير كبير وإيجابي على قدرة المديرين على التخطيط والتنظيم بشكل فعال.

كما تم دعم هذه النتائج بالبيانات النوعية المستخلصة من المقابلات، حيث أكد العديد من مدراء المدارس أن الذكاء العاطفي يلعب دوراً حاسماً في تحسين قدرتهم على التعامل مع الموظفين والطلاب، وإيجاد حلول مبتكرة للمشكلات، وتعزيز بيئة عمل إيجابية ومحفزة.

تؤكد هذه النتائج على أهمية تطوير برامج تدريبية تركز على تعزيز مهارات الذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس كجزء من خطط تطوير القيادة الإدارية. مثل هذه البرامج يمكن أن تسهم في تحسين الأداء الإداري والقيادي، وبالتالي رفع جودة التعليم وإدارة المدارس.

بناءً على هذه النتائج، يمكن تقديم توصيات عملية للسياسات التعليمية وصناع القرار بضرورة دمج الذكاء العاطفي في مناهج

تطوير القيادات التعليمية، مما يساعد في بناء جيل من المدراء القادرين على تحقيق نتائج أفضل وتحقيق رؤى وأهداف المؤسسات التعليمية بشكل أكثر فعالية.

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

في إطار هذا البحث، تم السعي إلى دراسة تأثير الذكاء العاطفي على مهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس في مدينة الدمام. رغم الجهود المبذولة لضمان دقة وموثوقية النتائج، إلا أن هناك بعض الحدود التي يجب الإشارة إليها، والتي قد تؤثر على تعميم النتائج أو تستوجب إجراء دراسات مستقبلية لتعميق الفهم .

على ضوء النتائج التي توصل إليها البحث، ستُعرض التوصيات التي يمكن أن تُسهم في تعزيز الأداء الإداري من خلال تطوير مهارات الذكاء العاطفي. وأخيراً، سيتم استعراض الاستنتاجات الرئيسية التي تسلط الضوء على العلاقة الإيجابية بين الذكاء العاطفي والقيادة الإدارية، مما يوفر أساساً للقرارات المستقبلية في تطوير برامج التدريب والتطوير الإداري في قطاع التعليم.

ستساعد هذه الأجزاء في تقديم نظرة شاملة على الدراسة، بدءاً من حدود البحث إلى التوصيات العملية والاستنتاجات التي يمكن الاعتماد عليها في تحسين ممارسات القيادة الإدارية في المدارس.

المساهمة النظرية:

يساهم هذا البحث في الأدبيات العلمية المتعلقة بالذكاء العاطفي والقيادة الإدارية من خلال تقديم إطار نظري يربط بين هذين المفهومين في سياق التعليم. يضيف البحث إلى الفهم الأكاديمي للعلاقة بين الذكاء العاطفي ومهارات القيادة الإدارية، موضحاً كيف يمكن أن يؤثر الذكاء العاطفي بشكل مباشر وإيجابي على الأداء الإداري لدى مدراء المدارس. تُعد هذه الدراسة من الدراسات القليلة التي تتناول هذا الموضوع في السياق العربي، مما يعزز المعرفة حول كيفية تأثير العوامل الشخصية مثل الذكاء العاطفي على الفعالية الإدارية في المدارس.

المساهمة العملية:

من الناحية العملية، يوفر البحث توصيات عملية يمكن تطبيقها في تطوير برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز الذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس، مما يؤدي إلى تحسين مهاراتهم القيادية. يمكن أن تستفيد وزارات التعليم والمؤسسات التعليمية من نتائج هذا البحث في تصميم استراتيجيات تطويرية موجهة للقيادات المدرسية، مما يساهم في رفع جودة الإدارة التعليمية وتحقيق أهداف التعليم بشكل أكثر فعالية. كما يمكن استخدام نتائج البحث في تقييم الأداء الإداري ووضع معايير جديدة للتطوير المهني لمدراء المدارس، بما يعزز بيئة تعليمية أكثر تفاعلاً وإنتاجية.

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:

حدود الدراسة

1. الحدود الموضوعية:

تركز هذه الدراسة على استكشاف تأثير الذكاء العاطفي على مهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس في مدينة الدمام. تمثل هذه الحدود الموضوعية نطاق البحث حيث اقتصر على دراسة علاقة الذكاء العاطفي (المتغير المستقل) بمهارات القيادة الإدارية (المتغير التابع) دون التطرق إلى عوامل أخرى مثل الثقافة التنظيمية أو الهيكل التنظيمي أو العوامل الخارجية التي قد تؤثر على القيادة الإدارية.

2. الحدود البشرية:

شملت الدراسة عينة من مدراء المدارس في مدينة الدمام، وتم اختيار العينة باستخدام العينة العشوائية الطبقية لضمان تمثيل متوازن لمختلف أنواع المدارس والمراحل الدراسية. وبالتالي، فإن النتائج قد لا تكون قابلة للتعميم على مدراء المدارس في مناطق أو دول أخرى، أو على العاملين في مستويات إدارية أخرى داخل المدارس أو المؤسسات التعليمية الأخرى.

3. الحدود المكانية:

اقتصرت الدراسة على مدارس مدينة الدمام في المملكة العربية السعودية، مما يعني أن النتائج قد تعكس خصائص محددة تتعلق بالنظام التعليمي والممارسات الإدارية المتبعة في هذه المدينة. وقد لا تكون النتائج قابلة للتطبيق بشكل مباشر على مناطق أخرى داخل المملكة أو خارجها.

4. الحدود الزمنية:

أجريت الدراسة خلال العام الدراسي الحالي (2023-2024)، مما يعني أن النتائج تعكس الوضع الحالي لمهارات القيادة الإدارية والذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس في تلك الفترة الزمنية المحددة. قد تتغير الظروف والتحديات الإدارية بمرور الوقت، مما يؤثر على علاقة الذكاء العاطفي بالقيادة الإدارية في المستقبل.

5. الدراسات المستقبلية:

- لتعزيز الفهم وإثراء الأدبيات العلمية، يمكن إجراء دراسات مستقبلية على النحو التالي:
- توسيع نطاق الدراسة: دراسة تأثير الذكاء العاطفي على القيادة الإدارية في مناطق أخرى من المملكة أو في دول أخرى لمقارنة النتائج.
- تحليل عوامل إضافية: استكشاف تأثير عوامل أخرى مثل الثقافة التنظيمية، أو البيئة الاقتصادية، أو التكنولوجيا التعليمية على مهارات القيادة الإدارية.
- دراسات طويلة: إجراء دراسات طويلة لمتابعة تأثير الذكاء العاطفي على القيادة الإدارية على مدار عدة سنوات لمراقبة أي تغييرات أو تطورات.
- استكشاف تأثير التدريب: دراسة تأثير برامج تدريبية مخصصة للذكاء العاطفي على تحسين مهارات القيادة الإدارية قبل وبعد تطبيقها.

ستساعد هذه الحدود في وضع إطار لتفسير النتائج وفهم مدى تعميمها، بالإضافة إلى فتح آفاق جديدة للدراسات المستقبلية التي يمكن أن تبني على نتائج هذه الدراسة.

5.2. توصيات الدراسة:

التوصيات الدراسية لهذا البحث

استنادًا إلى النتائج التي توصلت إليها الدراسة حول تأثير الذكاء العاطفي على مهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس في مدينة الدمام، يمكن تقديم التوصيات التالية:

1. تعزيز برامج التدريب على الذكاء العاطفي:

يُوصى بأن تقوم وزارة التعليم والمؤسسات التعليمية بتطوير برامج تدريبية تهدف إلى تعزيز مهارات الذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس. هذه البرامج يمكن أن تشمل ورش عمل، دورات تدريبية، وجلسات إرشادية تساعد المدراء على تحسين الوعي الذاتي، والتنظيم الذاتي، والدافعية، والتعاطف، والمهارات الاجتماعية.

2. دمج الذكاء العاطفي في معايير تقييم الأداء الإداري:

يُقترح أن يتم إدراج الذكاء العاطفي كأحد المعايير الأساسية في تقييم الأداء الإداري لمدراء المدارس. هذا يمكن أن يشمل تقييمات دورية لأبعاد الذكاء العاطفي المختلفة، وتوفير التغذية الراجعة والتوجيه لتحسين هذه الجوانب.

3. تعزيز البحث في العلاقة بين الذكاء العاطفي والقيادة الإدارية:

من الضروري تشجيع المزيد من الدراسات البحثية التي تستكشف العلاقة بين الذكاء العاطفي وأداء القيادة الإدارية في سياقات تعليمية مختلفة. هذه الدراسات يمكن أن تساعد في تحسين فهم كيفية تأثير الذكاء العاطفي على ممارسات الإدارة المدرسية وتقديم توصيات عملية جديدة.

4. توعية المعلمين والموظفين بالذكاء العاطفي:

يُوصى بتقديم برامج تدريبية وتوعوية ليس فقط للمدراء ولكن أيضًا للمعلمين والموظفين الإداريين لتعزيز بيئة عمل أكثر إيجابية وتفاعلاً داخل المدارس. يمكن أن يساعد هذا في تحسين العلاقات المهنية وتطوير قدرة الفريق على التعامل مع التحديات اليومية بشكل أكثر فعالية.

5. تخصيص موارد لتطوير المهارات القيادية:

يُقترح تخصيص موارد إضافية من قبل وزارة التعليم لتطوير برامج تعليمية مخصصة لتحسين المهارات القيادية لدى مدراء المدارس، مع التركيز بشكل خاص على دمج الذكاء العاطفي كعنصر أساسي في هذه البرامج.

6. تطبيق استراتيجيات إدارة التغيير:

نظرًا لأن تطوير الذكاء العاطفي قد يتطلب تغييرات في أسلوب القيادة التقليدي، يُوصى بتطبيق استراتيجيات إدارة التغيير لدعم مدراء المدارس في تبني هذه المهارات الجديدة بفعالية. هذا يشمل توفير الدعم المستمر والإشراف على تطبيق المهارات المكتسبة في الممارسات اليومية.

7. دراسة تأثير الذكاء العاطفي في سياقات أخرى:

يُوصى بإجراء دراسات مشابهة في قطاعات تعليمية أخرى أو في بيئات عمل مختلفة لفهم مدى تأثير الذكاء العاطفي على الأداء الإداري في مجالات متنوعة. يمكن لهذه الدراسات أن تساهم في تحسين المعرفة العامة وتقديم رؤى جديدة حول أهمية الذكاء العاطفي في القيادة.

تسعى هذه التوصيات إلى تعزيز فعالية القيادة الإدارية في المدارس من خلال التركيز على تنمية الذكاء العاطفي كعنصر محوري، مما ينعكس إيجابًا على جودة التعليم وأداء المدارس بشكل عام.

5.3. الخاتمة:

في ختام هذا البحث، توصلت الدراسة إلى أن الذكاء العاطفي يلعب دورًا محوريًا في تعزيز مهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس في مدينة الدمام. أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي للمدراء

وقدرتهم على تحقيق أداء إداري فعال في مجالات مثل التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة. يُعتبر الذكاء العاطفي عنصراً أساسياً يسهم في تحسين قدرة المديرين على التعامل مع التحديات اليومية، وتعزيز التواصل الفعال، وتحفيز الموظفين، وخلق بيئة تعليمية إيجابية.

من خلال هذه الدراسة، تم تسليط الضوء على أهمية تطوير برامج تدريبية متخصصة للمدراء تركز على تنمية مهارات الذكاء العاطفي كجزء لا يتجزأ من تأهيلهم للقيادة. كما قدمت الدراسة توصيات عملية يمكن أن تكون مفيدة لمتخذي القرار في قطاع التعليم لتحسين الأداء الإداري وتحقيق أهداف التعليم بفعالية أكبر.

ورغم الجهود التي بذلت لضمان دقة وموثوقية النتائج، فإن هناك بعض الحدود التي يجب أخذها في الاعتبار، مثل نطاق الدراسة من حيث الزمان والمكان والمجتمع المستهدف. هذه الحدود قد تؤثر على تعميم النتائج، مما يفتح المجال لإجراء دراسات مستقبلية في سياقات مختلفة.

ختاماً، يؤكد هذا البحث على ضرورة دمج الذكاء العاطفي في ممارسات القيادة الإدارية، ليس فقط كوسيلة لتحسين الأداء الحالي، ولكن أيضاً كاستثمار طويل الأمد في تطوير قيادات تعليمية قادرة على مواجهة التحديات المستقبلية بكفاءة ومرونة. إن النتائج التي تم التوصل إليها تدعم أهمية التركيز على الجوانب الشخصية والعاطفية للقيادة، مما يعزز من فعالية الإدارة التعليمية ويسهم في رفع مستوى التعليم في المجتمع.

قائمة المراجع

APA وفيما يلي طريقة كتابة كل منها وفقاً لتنسيق APA تأتي المراجع المذكورة بتنسيق

المصادر الأجنبية:

1. Goleman, D. (1995). Emotional intelligence. New York: Bantam Books.
2. Bar-On, R. (1997). Bar-On Emotional Quotient Inventory: Technical Manual. Toronto, Canada: Multi-Health Systems.
3. Hargreaves, A. (2005). Educational change takes ages: life, career and generational factors in teachers' emotional responses to educational change. Teaching and Teacher Education, 21(8), 967-983.
4. Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. School Effectiveness and School Improvement, 17(2), 201-227.
5. Brackett, M. A., Rivers, S. E., & Salovey, P. (2011). Emotional intelligence: Implications for personal, social, academic, and workplace success. Social and Personality Psychology Compass, 5(1), 88-103.

المصادر العربية:

- (6) سلام محمد حمزة الكرعوي. (2011). الإدارة بالذكاء العاطفي. (Emotional Intelligence Management)
- (7) حوراء عباس كرماش السلطاني. (2015). الذكاء العاطفي. (Emotional Intelligence)

8) علي صالح الشايع, & عواطف بطاح المطيري. (2019). العاطفي وعلاقته بالقيادة الخادمة لدى قائدات المدارس في محافظة المذنب من وجهة الذ ماتنظر المعلم International Journal of Educational Psychological Studies (EPS), 5(2).

9) وسام ناصر خليل, & علي محمد ثجيل. (2019). تقويم الذكاء العاطفي للقيادات الادارية والتدقيقية في ديوان الرقابة المالية الاتحادي لتحقيق فاعلية التدقيق. مجلة دراسات محاسبية ومالية, (خاص

مصادر الدراسات السابقة :

المصادر المستخدمة في الدراسات السابقة في مجال علاقة الذكاء العاطفي بتعزيز مهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس قد تتنوع وتشمل:

المقالات الأكاديمية: تتضمن مقالات منشورة في مجلات علمية محكمة تتناول موضوعات مثل الذكاء العاطفي، والقيادة التعليمية، وتطوير القيادة الإدارية.

الكتب: يمكن أن تشمل الكتب التي تقدم نظريات وإطارات عمل في مجال الذكاء العاطفي والقيادة التعليمية وإدارة المدارس.

التقارير الحكومية: تقارير من وزارات التعليم أو هيئات تعليمية محلية تتناول أداء المدارس والقيادة التعليمية.

الأبحاث السابقة: تتضمن الأبحاث السابقة التي أجريت في نفس المجال واستكشفت علاقة الذكاء العاطفي بالقيادة التعليمية، والتي يمكن استخدامها كمراجع لدعم الاستنتاجات في الدراسة الحالية.

التقارير الإحصائية: تشمل بيانات وتقارير عن أداء المدارس ومهارات القيادة الإدارية التي يمكن أن تستخدم كمصدر للمعلومات والبيانات.

1."Goleman, D. (1995). Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ. New York: Bantam Books.

2.Cherniss, C., & Goleman, D. (Eds.). (2001). The emotionally intelligent workplace: How to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations. San Francisco: Jossey-Bass.

3.Bar-On, R. (1997). Bar-On Emotional Quotient Inventory: A measure of emotional intelligence. Toronto: Multi-Health Systems.

4.Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2004). Emotional intelligence: Theory, findings, and implications. Psychological Inquiry, 15(3), 197-215.

5.Boyatzis, R. E., Goleman, D., & Rhee, K. (2000). Clustering competence in emotional intelligence: Insights from the Emotional Competence Inventory (ECI). In R. Bar-On & J.

D. A. Parker (Eds.), The handbook of emotional intelligence (pp. 343-362). San Francisco: Jossey-Bass.

6.Ashkanasy, N. M., & Daus, C. S. (2005). Rumors of the death of emotional intelligence in organizational behavior are vastly exaggerated. Journal of Organizational Behavior, 26(4), 441-452.

7.Higgs, M., & Aitken, P. (2003). An investigation into the relationship between emotional intelligence and leadership potential. Journal of Managerial Psychology, 18(8), 814-823.

8.Zeidner, M., Roberts, R. D., & Matthews, G. (Eds.). (2009). The science of emotional intelligence: Knowns and unknowns. New York: Oxford University Press.

9. :Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

10.Mayer, J. D., Salovey, P., & Caruso, D. R. (2008). Emotional intelligence: New ability or eclectic traits? American Psychologist, 63(6), 503-517.

11.Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study. The Leadership Quarterly, 13(3), 243-274.

12.Brackett, M. A., & Salovey, P. (2006). Measuring emotional intelligence with the Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test (MSCEIT). Psicothema, 18(Suppl), 34-41.

13.Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2013). Primal leadership: Unleashing the power of emotional intelligence. Boston, MA: Harvard Business Review Press.

14.George, J. M. (2000). Emotions and leadership: The role of emotional intelligence. Human Relations, 53(8), 1027-1055.

15.Petrides, K. V., & Furnham, A. (2001). Trait emotional intelligence: Psychometric investigation with reference to established trait taxonomies. European Journal of Personality, 15(6), 425-448.

16.Palmer, B., Walls, M., Burgess, Z., & Stough, C. (2001). Emotional intelligence and effective leadership. Leadership & Organization Development Journal,

وهناك العديد من المواقع التي يمكنك استخدامها للعثور على المصادر المذكورة. إليك بعض المواقع الشهيرة التي يمكن أن تكون مفيدة للعثور على المراجع

Google Scholar: يعتبر Google Scholar محرك بحث أكاديمي يمكن استخدامه للعثور على المقالات الأكاديمية والكتب والأطروحات والأبحاث الأكاديمية في مجموعة واسعة من المجالات

ResearchGate: هو موقع للباحثين الأكاديميين حيث يمكنهم مشاركة الأبحاث والتواصل مع زملائهم في المجال، ويمكن استخدامه للعثور على المقالات والأبحاث في مجالات متعددة: Academia.edu. موقع آخر يسمح للباحثين بمشاركة الأبحاث والمقالات والتواصل مع زملائهم، ويوفر إمكانية العثور على المراجع الأكاديمية.

JSTOR: يوفر JSTOR وصولاً إلى مجموعة كبيرة من الأبحاث والمقالات والكتب في مختلف المجالات الأكاديمية

PubMed: يتخصص PubMed في العلوم الطبية والصحية، ويمكن استخدامه للعثور على المقالات والأبحاث في هذا المجال.

فصل الملاحق

4 الملاحق

مقدمة الاستبيان

عزيزي المدير/عزيزتي المدير،

في إطار بحثنا حول "أثر الذكاء العاطفي في تعزيز مهارات القيادة الإدارية لدى مدراء المدارس في الدمام"، نود دعوتكم للمشاركة في هذا الاستبيان. يهدف هذا البحث إلى فهم العلاقة بين مستوى الذكاء العاطفي للمدراء وقدرتهم على تحسين

الأداء الإداري والقيادي في مدارسهم. من خلال استجابتكم، سنتمكن من الحصول على رؤية قيمة حول كيفية تطوير البرامج التدريبية التي تساهم في تعزيز هذه المهارات الحيوية.

تم تصميم هذا الاستبيان ليكون سرياً ومجهول الهوية، حيث سيتم استخدام البيانات المجمعة لأغراض البحث العلمي فقط. نقدر وقتكم ومساهماتكم في هذا البحث، ونؤكد لكم أن استجابتكم ستبقى سرية ولن يتم استخدامها إلا في إطار الأهداف البحثية.

يرجى الإجابة على الأسئلة بأكبر قدر ممكن من الصراحة والدقة. يستغرق ملء الاستبيان حوالي 15-20 دقيقة.

نشكر لكم تعاونكم ودعمكم.

مع خالص التقدير،

[إلى]

جامعة ميدأوشن

الأسئلة الشخصية للبحث

عزيزي المدير/عزيزتي المديرة،

يرجى الإجابة على الأسئلة التالية لتزويدنا ببعض المعلومات الشخصية الضرورية للدراسة. سيتم استخدام هذه المعلومات لأغراض البحث العلمي فقط وستبقى سرية تماماً.

1. الاسم (اختياري) _____ :

2. العمر:

- أقل من 30 سنة
- من 30 إلى 40 سنة
- من 41 إلى 50 سنة
- أكثر من 50 سنة

3. الجنس:

- ذكر
- أنثى

4. المؤهل العلمي:

- بكالوريوس
- ماجستير
- دكتوراه

- أخرى (يرجى التحديد) _____ :

5. سنوات الخبرة في الإدارة المدرسية:

- أقل من 5 سنوات
- من 5 إلى 10 سنوات
- من 11 إلى 15 سنة
- أكثر من 15 سنة

6. نوع المدرسة:

- حكومية
- خاصة

7. عدد الموظفين في المدرسة:

- أقل من 20 موظفًا
- من 20 إلى 50 موظفًا

-من 51 إلى 100 موظف
-أكثر من 100 موظف

8. عدد الطلاب في المدرسة:
- أقل من 200 طالب
-من 200 إلى 500 طالب
-من 501 إلى 1000 طالب
-أكثر من 1000 طالب

9. البرامج التدريبية السابقة في الذكاء العاطفي:
- نعم
-لا

10. إذا كانت الإجابة نعم، يرجى تحديد عدد البرامج:
- برنامج واحد
-من 2 إلى 3 برامج
-أكثر من 3 برامج

11. ما هي المصادر الرئيسية التي تعتمد عليها في تطوير مهاراتك القيادية؟
- دورات تدريبية
-كتب ومقالات
-استشارات مهنية
-خبرات ميدانية
-أخرى (يرجى التحديد) _____:

12. هل تعتقد أن تطوير مهارات الذكاء العاطفي قد يساعدك في تحسين أدائك كمدير؟
- نعم
-لا
-ربما

نشكركم على وقتكم ومساهمتم القيمة. ستكون إجاباتكم مفيدة جدًا في فهم تأثير الذكاء العاطفي على مهارات القيادة

جدول أدوات البحث :

عزيزي المدير/عزيزتي المديرية،

يرجى الإجابة على الأسئلة التالية بناءً على تجربتكم الشخصية في مجال الإدارة. استخدم المقياس التالي للإجابة:

1 لا أوافق بشدة =

2 لا أوافق =

3 محايد =

4 أوافق =

5 أوافق بشدة =

موافق لدرجة					المحور الأول : استبيان لقياس مستوى الذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس في الدمام		
أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة			
					أتعرف بسهولة على مشاعري في مختلف المواقف	الوعي الذاتي	1
					أدرك تأثير مشاعري على أدائي الوظيفي		2

					أفهم نقاط قوتي وضعفي بشكل جيد	3	
					أتمكن من التحكم في مشاعري السلبية أثناء العمل	4	التنظيم الذاتي:
					أبقى هادئاً ومتناسكاً تحت الضغط	5	
					أستطيع تعديل ردود أفعالي العاطفية بشكل مناسب	6	
					أسعى لتحقيق أهدافي المهنية بغض النظر عن التحديات	7	الدافعية:
					أشعر بالحماس تجاه عملي وأحفز الآخرين أيضاً	8	
					أستمر في المحاولة حتى عند مواجهة الفشل	9	
					أفهم مشاعر الآخرين وأتعاطف معهم	10	التعاطف:
					أضع نفسي مكان الآخرين لفهم وجهات نظرهم	11	
					أتعامل مع مشكلات الموظفين بعناية واهتمام	12	
					أتمتع بمهارات تواصل فعالة مع الزملاء	13	المهارات الاجتماعية:
					أستطيع بناء علاقات عمل إيجابية وثرية	14	
					أتعامل مع النزاعات والخلافات بشكل بناء	15	

المحور الثاني :					موافق لدرجة	
					أوافق بشدة	أوافق
					محاييد	لا أوافق بشدة
1	التخطيط:	أضع أهدافاً واضحة ومحددة للمدرسة				
2		أطور خطط عمل تفصيلية لتحقيق أهداف المدرسة				

					أتابع تنفيذ الخطط بشكل منتظم لضمان تحقيق الأهداف	3
					أوزع المهام بشكل عادل ومنظم بين الموظفين	4
					أضمن أن الموارد (البشرية والمالية) تُستخدم بكفاءة لتحقيق الأهداف	5
					أطور هياكل تنظيمية فعالة لدعم عمليات المدرسة	6
					أقدم توجيهات واضحة ودقيقة للموظفين حول مهامهم	7
					أشجع وأحفز الموظفين لتحقيق أفضل أداء	8
					أستخدم أساليب قيادة مختلفة حسب المواقف والمتطلبات	9
					أراقب أداء الموظفين وأقيمه بشكل دوري	10
					أتعامل مع المشاكل والأخطاء فور حدوثها	11
					أضمن أن المدرسة تلتزم بالسياسات والإجراءات المعتمدة	12
					أتمتع بمهارات تواصل فعالة مع الموظفين وأولياء الأمور	13
					أستمع لآراء الموظفين وأخذها في الاعتبار عند اتخاذ القرارات	14
					أوفر قنوات تواصل مفتوحة مع جميع أفراد المجتمع المدرسي	15
					أتعرف بسرعة على المشاكل وأسبابها الجذرية	16

					أبحث عن حلول مبتكرة وفعالة للمشاكل التي تواجه المدرسة	17
					أشارك الفريق في عملية حل المشكلات لضمان تحقيق أفضل النتائج	18
					أأخذ قرارات مدروسة بناءً على بيانات وتحليلات موثوقة	19
					أشارك الفريق في عملية اتخاذ القرارات المهمة	20
					أراجع وأقيم القرارات المتخذة لضمان فعاليتها	21

نشكركم على وقتكم ومساهماتكم القيمة. ستساعدنا إجاباتكم في تقديم توصيات فعّالة لتحسين مهارات القيادة الإدارية من خلال تعزيز الذكاء العاطفي لدى مدراء المدارس.

مع خالص التقدير،