

عنوان البحث

الذكاء الانفعالي كعامل مؤثر في فعالية القيادة التربوية

إعداد الطالب

وليد عمر الحجيلي

إشراف

العام الدراسي

2025 - 2024

مقدمة.

إن أبرز موضوعات العلوم الإدارية والتربوية والسلوكية القيادة التربوية ومدى تأثيرها على نجاح المؤسسة التربوية ونجاح الفرد في تحقيق عوامل التقدم والتطور في بيئة الفرد العملية والعملية داخل أي مجتمع معاصر، لذلك نجد أن أبرز النظريات القديمة التي وضعت حول القيادة التربوية مثل نظرية الرجل العظيم أو نظرية السمات؛ حيث تركز أساساً على الصفات والمميزات الفردية للقائد، إلا أن الاتجاه الجديد لدراسة القيادة التربوية يركز على الاهتمام بالتفاعل الذي يحدث بين القائد والجماعة والموقف الذي يكون فيه القائد، وخاصة الهيكل الرسمي الذي يحدث فيه هذا التفاعل. (أبو ختلة، 2020، ص34)

ولا يمكن أن يحدث التفاعل السليم بين عناصر المؤسسة إلا في ظل وجود بيئة إيجابية، فهي من الضرورات الحتمية للمجتمعات التي تبحث عن دور فاعل بين الأمم، كما لا يكفي أن يكون الفرد إيجابياً بذاته حتى تتحقق البيئة المطلوبة. وبما أن عمليات الإصلاح والتنمية في أي مجتمع هي عمليات جماعية لا يقوى عليها الأفراد، فوجد أفراد يحملون روحاً سلبية سيشكلون عنصر هدم للآخرين. لذلك فإن توقف نجاح أي مؤسسة تربوية أو علمية أو في أي مجال أخرى على قدرة ومهارات القائد في التأثير الإيجابي والفعال على الفرد والمؤسسة. (آش، وجيراند، 2015، ص7-8)

لذلك أكدت العديد من الدراسات التربوية والنفسية والاجتماعية، على أن القيادة التي تتمتع بمهارات إنفعالية ووجدانية؛ تكون من أكثر القيادات إيجابية وفعالة في المنظومة التربوية العملية والعلمية، ومن الممكن توظيف تلك المهارات في علاج العديد من القضايا التي تهم الفرد في الأسرة والمجتمع، وأيضاً توظيفها بشكل إيجابي في التعامل مع المشكلات الأسرية و في مجال التعليم و العمل، خاصة الذي يتمتع بمهارات الذكاء الانفعالي؛ وذلك لتأثير الذكاء الانفعالي الواضح في الإدارة وتنظيمها وتطبيقاتها، ولعلاقته بأهم عناصرها، وهو العنصر البشري الذي يعد عنصراً أساسياً في ممارسة أنشطتها وعملياتها، ولما له من علاقة بطبيعة الأفراد وأداء الجماعات، حيث يعتبر حلقة وصل بين الفرد ومجتمعه وبيئته المحيطة، فمن جهة الفرد تجد له الدور الأساسي في شخصيته وشعوره وأحاسيسه، ومن جهة البيئة تجد له دور في تفاهمه وتواصله وتفاعله مع الآخرين والمحيط الخارجي له. (المدرع، 2011، ص59)

فالدراسة المقدمة من الباحث (Watkin,2000) تؤكد على أن هناك علاقة ارتباطية إيجابية بين الذكاء الانفعالي وبين العمل القيادي والتحصيل والأداء الوظيفي؛ حيث يسهم بحوالي (95%) من الأداء الإداري الناجح. كما أشارت دراسة (Mayaer,2001) إلى أن الذكاء الانفعالي هو الذي يميز القادة البارزين، وأن القادة الفاعلين هم أولئك الذين يتمكنون من توليد مشاعر الثقة والاحترام المتبادل مع الاتباع، وبناء علاقات وطيدة معهم. كما أثبتت دراسة (Kennedy & Anderson,2002) دور الانفعالات في العلاقة بين نمط القيادة وأداء المرؤوسين، أما دراسة (فهد،

2016) والتي هدفت إلى الوقوف على بعض مواقف الذكاء الانفعالي التي مارسها رسول الله صلى الله عليه وسلم في حياته القولية والفعلية والإقرارية، واستنباط بعض المبادئ المتعلقة بالذكاء الانفعالي المستنبطة من السيرة النبوية في تأسيس فكرة سليمة في الإدارة التربوية، فقد أظهرت النتائج أن هناك العديد من العمليات التي يقوم بها المدير والقائد التربوي مثل اتخاذ القرار والتقويم تعتمد على الذكاء الانفعالي، وأن تحلي المدير التربوي بالذكاء الانفعالي يؤدي دائماً إلى نتائج إيجابية ويسهم في دفع العمل وسيره في الوجهة السليمة، كما أشارت إلى أن الذكاء الانفعالي مهارة إدارية راقية وأداة يجب توافرها في المدير التربوي.

ومن ثم يظهر للباحث أن الذكاء الانفعالي كأحد أهم المتغيرات الأساسية التي أخذت في البروز كأحد الصفات الجوهرية للقيادة الإدارية الفعالة؛ فالقدرة في التعامل مع العواطف والمشاعر يمكن أن تساهم في كيفية التعامل مع احتياجات الأفراد وكيفية تحفيزهم بفاعلية، والقائد الذي يتمتع بذكاء انفعالي يعتقد بأنه أكثر ولاء والتزاماً للمنظمة التي يعمل بها وأكثر سعادة في عمله، وذو أداء أفضل في العمل، ولديه القدرة في استخدام الذكاء الذي يتمتع به لتحسين ورفع مستوى اتخاذ القرار، وقادر على إدخال السعادة، والبهجة والثقة والتعاون بين موظفيه من خلال علاقته الشخصية بهم. (Goleman,2000,p95)

ذكر (Goleman,2013) أن الذكاء العاطفي ينعكس على القيادة عندما يقوم القادة بالاعتراف بعواطفهم وعواطف زملائهم، استخدام هذه العواطف للتأثير على طريقة التفكير وطريقة تحويل هذا الفكر إلى عمل، محاولة فهم السبب الأعمق للعواطف وتحديد كيفية اختلاف هذه العواطف مع مرور الوقت، إدارة العواطف وذلك من خلال الاستفادة من الحكمة الكامنة فيها على مستوى الفكر واتخاذ القرار والعمل. وبالتالي، ليس من قبيل المصادفة أن أفضل القادة اليوم لا يعززون نجاحهم إلى منصبهم فحسب، بل إلى كونهم بارعين في فن العلاقات، وهي المعرفة المتخصصة الوحيدة التي لم ينجح المناخ التنظيمي المتغير باستمرار في إلغائها، لذلك فإن القادة الأذكياء عاطفياً يعرفون متى يكونون متعاونين أصحاب رؤية. (Goleman et al,2000,p95)

مشكلة الدراسة.

إن رؤية الباحث لمشكلة الدراسة تكمن من خلال تجربته العملية في المجال التربوي؛ حيث يرى عدم اهتمام القيادات التربوية بالعوامل والتحفيزات لتنشيط مهارة الذكاء الانفعالي، مما يؤثر بالسلب على العملية التربوية داخل المؤسسة، كما اتضح للباحث أن هنا الكثير من المشكلات التي تواجه الأفراد داخل المؤسسة التربوية سواء قادة أو مرؤوسين ترجع بشكل كبير إلى افتقار العديد من القيادات لمهارات الذكاء الانفعالي؛ حيث لم يعد كافياً للفرد أن يتمتع بذكاء معرفي فقط بل أصبحت الانفعالات تؤثر بشكل

كبير وفعال على تفكير الفرد وسلوكياته والمحرك الرئيسي لـرغباته وأهدافه ومدى قدرته على تحقيق الأهداف، وبمقدار ما يتمتع به الفرد من ذكاء في التحكم في انفعالاته يستطيع النجاح في حياته والمضي قدماً لتحقيق أهدافه وأهداف المؤسسة التي ينتمي إليها.

فالذكاء الانفعالي له تأثير كبير على القيادة التربوية فكلما زاد الذكاء الانفعالي زاد حسن التخطيط الجيد، ومراقبة التنفيذ، وإدخال التحسينات المتنوعة على طريق الأداء، وكل هذا يتطلب مهارات إدارية عالية لدى قادة العمل التربوي لخلق بيئة صالحة تمكنهم من مواجهة التحديات، والتغيرات السريعة التي تجري حولهم، وتستدعي الاهتمام، والعناية بنمو مصادره البشرية، من هيئة تدريس، وإداريين، وموظفين، وطلبة، بجانب اتخاذ خطوات مناسبة لتطوير فاعلية العاملين، وتكيفهم مع المتطلبات المتجددة، والتحديات التي بمعنى تطوير، وتواجههم، وتحسين قدراتهم ليتعاملوا مع مسؤولياتهم القائمة الجديدة. (الطويل، 2011، ص409)

أكدت عدد من الدراسات على أن ضعف مهارة الذكاء الانفعالي ينعكس بدوره على القيادة التربوية في خلق بيئة سلبية من الإهمال والتوتر وعدم إنجاز الأعمال، وعدم الوصول إلى أعلى درجات التطور العملي والعلمي داخل المؤسسة، فدراسة (Kotter,2011,Kotterman,2006) أن مستوى ضعف الذكاء الانفعالي لدى القادة يجعلهم غير مهتمين بتحقيق الأهداف بعيدة الأجل، ولا يتجنبوا أي مخاطر القيادة ويسعون دائماً في تحقيق الأهداف الذاتية وغير المجدية في العملية التربوية، دائماً تكون توجيهات القادة للموظفين سلبية ومحبط لهم، مما يدفع عدد كبير من الموظفين إلى الاستقالة أو ترك العمل.

القيادة التربوية التي تستند إلى مبادئ الذكاء الانفعالي يحفز اهتمام المرؤوسين بالمهام التي ينفذونها، مما يحفز وينشطهم نحو تحقيق رؤية وهدف مشترك (Brinia,2008,p45) كما يسهل أيضاً من تقوية التماسك والعلاقات الانفعالية مع الموظفين (Clark and Mahadi,2011,p90). ولذلك يمكن الإشارة إلى أن الذكاء الانفعالي لقيادة التربوية قد يساهم في التماسك والشعور بالوحدة بين فريق العمل التربوي. لذلك فإن تطوير وتدعيم الذكاء الانفعالي لدى القيادة التربوية يساهم بشكل كبير في صنع القرار السليم، وتحقيق المبادئ التربوية داخل المؤسسة، فيصبح الموظف والقائد أو المدير عقل واحد متماسك في جسد واحد نجاح ومتقدم ومتفوق. (Groves et al., 2018,p44)

أهمية الدراسة.

لِلدراسة التي نحن في صددنا تساهم من الناحية النظرية في سد الفجوة في الأدبيات حول الذكاء الانفعالي ومدى تأثيره على القيادة التربوية من خلال إدخال بعد جديد من منظور القيادة التحويلية، وهو ما لم تقم به الدراسات السابقة، كما أنها في استعراضها للدراسات السابقة أشارت إلى

أفكار بحثية هامة كمقترح لدراسات للباحثين في هذا النطاق. أما من الناحية التطبيقية في هذه الدراسة فتتمثل في أنها تسلط الضوء على الأهمية البالغة للنواحي الانفعالية وأثرها في فعالية القيادات والعناصر البشرية الأخرى في المؤسسة التربوية، وذلك من خلال تطبيق برنامج من إعداد الباحث في تقييم وقياس مستوى الذكاء الانفعالي لدى القادة ومدى انعكاسه بالسلب أو الإيجاب على الموظفين وعلى المؤسسة التربوية.

كما يمكن أن تساهم في تعزيز المهارات القيادية والإدارية لقادة للمؤسسات التربوية، وتساعدهم في تطبيق الأساليب العلمية والعملية في التعامل مع الآخرين وتشخيص وحل المشكلات، واتخاذ القرارات السليمة، وبالتالي ستساهم في تحسين الأداء الحالي والمستقبلي لهم، كما يمكن أن يستفيد منها الجهات التعليمية والتدريبية في استقطاب وتطوير القيادات، وذلك من خلال ممارسة تدريب برنامجي في تحسين الذكاء الانفعالي، وتخطيط برامج التطوير والتدريب لهم في المستقبل.

كما أن نتائج هذه الدراسة الحالية من الممكن أن تساهم في معالجة مشكلات كثيرة على المستوى التنفيذي في الميدان التعليمي والتدريبي، وتحد بذلك من هدر الوقت والجهد والمال في المؤسسات التربوية والتدريبية، كما يمكن أن تفسد من ذلك كله منظمات أخرى غير التربوية لإمكانية تعميم نتائجها، وقيام هذه الدراسة على منهجية علمية مقننة بهدف تطبيق برنامج تدريب عملي يهدف من وراءه استخلاص نتائج حقيقية واقعية، تكشف مدى أهمية الذكاء الانفعالي لدى القيادات التربوية في حياتهم العملية والعلمية وفي تغيير المستوى القيادي وتغيير المستوى الوظيفي لدى الموظفين داخل المؤسسة التربوية .

أهداف الدراسة.

تكمن أهداف الدراسة في النقاط التالية؛ حيث يسعى الباحث في تحقيق هذه الأهداف من خلال تطبيق مقاييس لقياس مستوى مهارة الذكاء الانفعالي ومستوى القيادة التربوية في المؤسسات الخاصة بالعمل التربوي:

- معرفة مستوى الذكاء الانفعالي، وعلاقته بفاعلية القائد، إيماناً من الباحث بأهمية هذين الموضوعين لما لهما من تأثير مباشر في جودة الإبداع والتميز الإداري في المدارس، والتعرف على طبيعة هذه العلاقة لأن الذكاء الانفعالي هو أحد أبعاد الذكاء وهو المسئول عن قدرة الفرد على إدارة انفعالاته ومشاعره وعواطفه، وعلاقته بالآخرين. وهذا يعود بالنفع على المؤسسات التربوية، وعلى تحسين أدائها، وتطوير مدخلاتها البشرية، وتقليل الهدر في الجهد والوقت في معالجة الصراع الإداري في الميدان التربوي من قبل الإدارات التربوية.

- تنمية اتجاه جديد بدأ ينمو في الآونة الأخيرة في مجال بحوث السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية من خلال التعرف والكشف عن أهم المكونات الانفعالية المنبئة بفاعلية القائد. مما يستدعي أن تطور القيادات التربوية في المؤسسات التعليمية والتربوية والعملية من أسس اختيار أو تعيين قيادات فعالة وصالحة لقيادة داخل المؤسسة، بحيث يؤخذ بالحسبان جانب الذكاء الانفعالي عند عملية الاختيار.
- إعداد مقاييس بهدف معرفة مدى ببناء الذكاء الانفعالي لدى القيادات التربوية داخل المؤسسات عن طريق تقييم قدراتهم القيادية في اتخاذ القرار والتعامل مع المشاكل الإدارية أثناء الخدمة.

تساؤلات الدراسة.

- 1- ما مستوى الذكاء الانفعالي لدى القيادات التربوية بمدارس محافظة الحناكية التابع لمنطقة المدينة المنورة من وجهة نظرهم؟
- 2- ما درجة فاعلية القائد لدى مديري مدارس محافظة الحناكية من وجهة نظرهم؟
- 3- هل توجد فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في الذكاء الانفعالي ومكوناته الفرعية تعزي لتأثير متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، ومستوى المدرسة، وسنوات الخبرة، والتفاعل بينها؟
- 4- هل توجد فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في درجة فاعلية القائد ومكوناته الفرعية تعزي لتأثير متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، ومستوى المدرسة، وسنوات الخبرة، والتفاعل بينها؟
- 5- هل توجد علاقة ارتباطية عند مستوى الدلالة (0.05) بين مستوى الذكاء الانفعالي ودرجة فاعلية القائد لدى مديري مدارس محافظة الحناكية ؟
- 6- هل يمكن التنبؤ بفاعلية القائد من خلال الذكاء الانفعالي ومكوناته الفرعية؟

فروض الدراسة.

تبنّت الدراسة الحالية بناءً على الخلفية العلمية ثلاث فرضيات أساسية تنبثق عن واحدة ثلاث فرضيات جزئية حسب المتغيرات المأخوذة بعين الاعتبار في البحث وهي كما يلي:

- 1- توجد فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في الذكاء الانفعالي ومكوناته الفرعية تعزي لتأثير متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، ومستوى المدرسة، وسنوات الخبرة، والتفاعل بينها.
- أ- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القدرة على القيادة التربوية بين مديري التعليم الابتدائي ومديري التعليم الثانوي.

ب- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القدرة على القيادة التربوية بين المديرين منخفضي الأقدمية والمديرين مرتفعي الأقدمية.

ت- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القدرة القيادة التربوية بين المديرين منخفضي السن والمديرين مرتفعي السن.

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في درجة فاعلية القائد ومكوناته الفرعية تعزي لتأثير متغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، ومستوى المدرسة، وسنوات الخبرة، والتفاعل بينها.

أ- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القدرة على القيادة التربوية بين مديري التعليم الابتدائي ومديري التعليم الثانوي.

ب- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القدرة على القيادة التربوية بين المديرين منخفضي الأقدمية والمديرين مرتفعي الأقدمية.

ج- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى القدرة على القيادة التربوية بين المديرين منخفضي السن والمديرين مرتفعي السن.

3- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين مستوى الذكاء الانفعالي ودرجة فاعلية القائد لدى مديري مدارس محافظة الحناكية.

أ- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الذكاء الانفعالي ومستوى القدرة القيادة التربوية في ظل متغير المرحلة التعليمية.

ب- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الذكاء الانفعالي ومستوى القدرة على القيادة التربوية لدى المديرين في ظل متغير الأقدمية المهنية.

ج- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الذكاء الانفعالي ومستوى القدرة على القيادة التربوية لدى مديري في مدارس محافظة الحناكية في ظل متغير السن.

الدراسات السابقة.

تناولت بعض الدراسات في هذا المجال حاول الباحث الاستفادة من نتائجها في الدراسة الحالية منها:

دراسة تشيرنز (Cherniss, 2010) التي تناولت الذكاء العاطفي والإنتاجية لدى المديرين، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (515) مديراً في ولاية نيوجرسي الأمريكية، ووجدت الدراسة أن ارتفاع الذكاء الانفعالي لدى المديرين يعد معياراً لزيادة نسبة الإنتاجية والأداء في العمل مقارنةً بالمديرين ذوي الذكاء المنخفض.

وأجرى لانجورن (Langhorn,2014) دراسة هدفت إلى التعرف على علاقة الذكاء العاطفي عند المدراء وأثره على نتائج عمل ممن هم ضمن نطاق إشرافهم الإداري، وتكونت عينة الدراسة من (161) مدير ومديره، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة بين كل من الذكاء العاطفي وأداء المدراء ورضى الفريق وتوافقه، كما بينت نتائج الدراسة عدم وجود فروق في درجة الذكاء تعزى للجنس.

أما دراسة هايوارد (Hayward,2015) هدفت إلى تعرف العلاقة بين كل من أداء المستخدمين والقيادة والذكاء العاطفي في المنظمات شبه الحكومية في جنوب أفريقيا، وتكونت عينة الدراسة من (1320) مستخدماً مثلوا مجتمع الدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة بين الذكاء العاطفي والأداء المهني والقيادة التقليدية.

أجرى سيفانتان وفينكن (Sivanathan & Fekken, 2022) دراسة هدفت التعرف إلى العلاقة الارتباطية بين الذكاء العاطفي والتفكير الأخلاقي والقيادة الموقفية لدى العاملين في إحدى الجامعات الأمريكية كعينة دراسية بوصفهم قادة لهم أهميتهم الخاصة، وتكونت عينة الدراسة من (35) استاذاً مقيماً قاموا بتعبئة استبانة خاصة لقياس ذكائهم العاطفي وتفكيرهم الأخلاقي، كما قام عدد من مساعديهم وعددهم (232) عضواً بوضع رتب للسلوك الإداري لذلك الكادر الجامعي المقيم ولفعاليتهم وتأثيرهم. وأظهرت الدراسة أن القادة الذين يتمتعون بدرجات مرتفعة من الذكاء العاطفي تم اعتبارهم يتمتعون بمستويات مرتفعة جداً من أنماط القيادة الموقفية حسب ما أفاد مساعدهم والمشرفون عليهم.

أجرت البوريني (2022) دراسة هدفت إلى تعرف مستوى الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس الأساسية في المملكة العربية السعودية، وعلاقته بمستوى أدائهم الإداري. وتكونت عينة الدراسة من (100) مدير ومديرة مدرسة أساسية خاصة مدينة الرياض، و(486) معلماً ومعلمة تم اختيارهم عشوائياً، وأظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع الذكاء العاطفي وفقاً لإجابات المديرين أنفسهم، كما تبين وجود مستوى مرتفع من الأداء الإداري لدى هؤلاء المديرين من وجهة نظر المعلمين، كما أشارت الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الذكاء العاطفي لدى المديرين تعزى لمتغير الجنس ولصالح المديرات، وإلى متغير المؤهل العلمي ولصالح الدبلوم العالي.

المنطلقات النظرية للدراسة.

قام الباحث بوضع عدة منطلقات لتحليل الدراسة تحليلاً نظرياً سنحاول نعرضهم في النقاط التالية:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.

- مفهوم الذكاء الانفعالي.

1. الجذور التاريخية للذكاء الانفعالي.
2. مكونات ومعايير الذكاء الانفعالي.
3. أهمية الذكاء الانفعالي.
- مفهوم القيادة التربوية ومهاراتها الرئيسية.
1. مبادئ وخصائص القيادة التربوية الفعالة.
2. نظريات القيادة التربوية.
3. أساليب القيادة التربوية.
- تأثير أبعاد الذكاء الانفعالي على القيادة التربوية.
1. القدرة على القيادة التربوية والكفاءة الذكاء الانفعالي.
2. القدرة على القيادة التربوية ونضج الذكاء الانفعالي.
3. القدرة على القيادة التربوية والحساسية الانفعالية للذكاء.
4. تأثير النوع الاجتماعي على الذكاء الانفعالي والقدرة على القيادة التربوية.

أما الفصل الثاني: الإطار العملي للدراسة يقوم على تحليل فروض الدراسة وعرض نتائج الدراسة.

المنهجية وطرق البحث.

اعتمد الباحث في تحليل هذه الدراسة الحالية على المنهج الوصفي ، الذي يعتمد على دراسة مهارة الذكاء الانفعالي ومدى تأثيره على القيادة التربوية لملاءمته لطبيعة الموضوع كما توجد في الواقع، حيث أن هذا المنهج لا يقتصر عند وصف الذكاء الانفعالي ومدى تأثيره على القيادة التربوية أو المشكلة والعوامل المؤثرة فيها فقط ، بل يتعداها إلى تفسير طبيعتها و تحليلها وتطويرها و يعبر عنها تعبيراً كيفياً حيث يوضح خصائصها، ووصفها وصفاً كمياً، عن طريق جمع البيانات والمعلومات حول متغيرات الدراسة ، وتحديد الأدوات المستخدمة في جمع البيانات وتحليل النتائج وتفسيرها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى، ووضع تصور لحلولها.

أدوات الدراسة.

اعتمد الباحث على أداتين في جمع البيانات لتحليل مستوى الذكاء الانفعالي عند القيادة التربوية في مدارس محافظة الحناكية بالمدينة المنورة الابتدائي والثانوي ومعرفة مدى تأثيره على اتخاذ القرار وحل المشكلات الإدارية:

1. مقياس الذكاء الانفعالي لمديري المدارس الابتدائي والثانوي. (إعداد الباحث)
2. مقياس مهارات القيادة التربوية لمديري المدارس الابتدائي والثانوي. (إعداد الباحث)

حدود الدراسة.

تخضع الدراسة الحالية للحدود التالية:

- 1- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على الذكاء الانفعالي كعامل مؤثر في فعالية القيادة التربوية أبعادها على مديري المدارس (تحديد ومشاركة أهداف المدرسة، إدارة البرامج التربوية والعمليات التعليمية، قياس العمليات التعليمية والطلاب، دعم المعلمين وتنميتهم المهنية، خلق بيئة ومناخ للتدريس- التعلم منظم جيداً، إدارة وقت التعلم) والقدرة التنبؤية للقيادة التربوية في تحقيق الفعالية الإيجابية بالمدارس محافظة الحناكية التابعة لمدينة المنورة.
- 2- الحدود البشرية: تقتصر الدراسة الميدانية على مديري مدارس التعليم الابتدائي والثانوي بمحافظة الحناكية التابعة لمدينة المنورة .
- 3- الحدود المكانية: تقتصر الدراسة على مديري مدارس التعليم الابتدائي والثانوي محافظة الحناكية التابعة لمنطقة المدينة المنورة.
- 4- الحدود الزمنية: سيتم إن شاء الله إجراء الدراسة في خلال العام الهجري الحالي لسنة 1446 هـ - الموافق لسنة 2024 م - 2025 م.

المراجع.

أولاً: المراجع العربية.

1. أبو ختلة، غسان محمد (2020)، مهارات القيادة الفعالة لدى مدراء المدارس الأساسية في محافظة الرياض، المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، كلية التربية- جامعة الملك عبد العزيز - الرياض.
2. آش، إيف، جيراند، روب (2015) أعد كتابة حياتك جرير، الرياض. المملكة العربية - السعودية.
3. البوريني، ربيعة دخيل(2022). "الذكاء العاطفي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في المملكة العربية السعودية وعلاقته بأدائهم الإداري من وجهة نظر معلمهم". رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الملك بن عبد العزيز العربية للدراسات العليا، السعودية، الرياض.
4. الطويل، هاني عبد الرحمن صالح (2011)، الإدارة التربوية والسلوك المنظمي، ط3، دار وائل للطباعة والنشر، عمان.
5. محمد، فهد، (2016م)، الذكاء الانفعالي وعلاقته بالتكيف النفسي والاجتماعي لدى طلبة جامعة تبوك في المملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، مؤتة.
6. المدرع، سفر بن بخيت محمد، (2011) أثر برنامج لتنمية الذكاء الانفعالي في إدارة السلوك التنظيمي والاتجاه نحوه لدى قادة الكليات التقنية بالمملكة العربية السعودية، ج12، ع1، ص59.

ثانياً: المراجع الأجنبية.

1. Cherniss, C (2000).Emotional Intelligence: What it is and why it Matters, Paper presented at the Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, New Orleans, LA, April 15, 2000.
2. Langhorn,2014, Some Historical and Scientific IssuesRelated to Research on Emotional Intelligence. Journal of Organizational Behavior,2014
3. Hayward, B. (2015). Relationship between employee performance, leadership and Emotional intelligence in a South African parastatal Organization, Ph.D., Rhodes University.
4. Sivanathan, N, & Fekken, G. (2022). "Emotional Intelligence Moral Reasoning and Transformation Leadership" Leadership and Organizational development Journal, (23), 314-343.
5. Mayer.J.D, (2001) A field guide to emotional intelligence, emotional Intelligencein every day life. Philadelphia: PA/Psychology press.
6. Kennedy& Anderson,2002, The effectiveness of training to improve the emotional intelligence of leaders, Ph.D. Thesis,Tui University.
7. Goleman, D. (2000). Working with emotional intelligence. New York: Bantam
8. Caruso,(2013), J, Ivancevich, J and Konopask, R. Organization, Bahavior, Structour, Proseceses, McGraw-Hill, Irwin.
9. Groves KS, McEnrue P and Shen W (2018) Developing and measuring the emotional intelligence of leaders. Journal of Management Development 27(2): 225–250.

10. Clarke N and Mahadi N (2011): **Emotional intelligence as a moderator of the quality of leader-member exchange and workrelated outcomes.** Research on Emotion in Organizations 7(5): 227– 254.
11. Kotter JP (2011). **A force for change: How leadership differs from management.** New York: Free Press.
12. Brinia B (2008) **Management of Educational Units & Education.** Athens: Stamoulis.