

الذكاء العاطفي لمديرات مدارس المرحلة المتوسطة بمحافظة حفر الباطن وعلاقته بالنمو المهني للمعلمات⁽¹⁾

الباحثة: منيفة راضي الدهمشي

قسم التربية وعلم النفس || كلية التربية || جامعة حفر الباطن || المملكة العربية السعودية

الإيميل: shahd-0777@hotmail.com | <https://doi.org/10.56793/pcra2213152>

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى تقييم مستوى الذكاء العاطفي لمديرات مدارس المرحلة المتوسطة بمحافظة حفر الباطن وعلاقته بالنمو المهني للمعلمات من وجهة نظر المعلمات، وأثر متغيري (المؤهل، سنوات الخبرة) في إجاباتهن، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، والاستبانة كأداة؛ تم توزيعها على عينة عشوائية بسيطة بلغت (291) معلمة، وكشفت النتائج أن درجة توافر الذكاء العاطفي لدى مديرات المدارس المتوسطة بمحافظة حفر الباطن من وجهة نظر المعلمات؛ حصل على متوسط كلي (4.07 من 5) بتقدير (عالٍ) وعلى مستوى الأبعاد؛ حصل حفز الذات على أعلى متوسط (4.14) ثم الوعي الذاتي (4.13)، وثالثاً: المهارات الاجتماعية (4.02)، ورابعاً: التعاطف (3.99) وجميعها بتقدير (عالٍ)، وحصل محور (النمو المهني) لدى المعلمات؛ على متوسط كلي (4.18 من 5) بتقدير (عالٍ) أما الأبعاد؛ فحصلت الفاعلية التدريسية على أعلى متوسط (4.29) بتقدير (عالٍ جداً)، ثم تنمية الإبداع (4.19)، وثالثاً: تطوير الذات (4.08) وكلاهما بتقدير (عالٍ). كما بينت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات العينة عند $(0.05 \geq \alpha)$ بخصوص توافر الذكاء العاطفي لدى المديرات؛ تُعزى إلى متغيري (المؤهل، سنوات الخبرة). فيما كانت الفروق دالة في محور النمو المهني- على المستوى الكلي والأبعاد الثلاثة- تبعاً لمتغير المؤهل العلمي؛ ولصالح (الدراسات العليا)، وتبعاً لسنوات الخبرة لصالح (أقل من خمس، و 11 سنة فأكثر)، كما تبين وجود علاقة ارتباط طردية بين الذكاء العاطفي والنمو المهني؛ بلغت (0.76) وتعني ارتباط (قوي). بناء على النتائج؛ أوصت الباحثة بتوظيف ميزة ارتفاع درجة الذكاء العاطفي لدى المديرات في تحفيز المعلمات على الريادة والابتكار في التعليم، واعتماد معيار توافر درجة مرتفعة من الذكاء العاطفي في اختيار المديرات، كما اقترحت دراسات مستقبلية في الموضوع.

الكلمات المفتاحية: علاقة الذكاء العاطفي، النمو المهني، مدارس المرحلة المتوسطة، حفر الباطن، آراء المعلمات

Emotional intelligence of middle school principals in Hafr Al-Batin Governorate and its relationship to teachers

Researcher: Munifa Radi Al-Dahmashy

Department of Education and Psychology || College of Education || University of Hafr Al-Batin || Kingdom
Saudi Arabia

Email: shahd-0777@hotmail.com | <https://doi.org/10.56793/pcra2213152>

¹- أصل البحث: مشروع بحثي مقدم لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية تخصص القيادة التربوية، قسم التربية وعلم النفس، كلية التربية- جامعة حفر الباطن، المشرف: د. عبد الله بن محمد العامري، العام الجامعي: 2021-2022

Abstract: The study aimed to assess the level of emotional intelligence of middle school principals in Hafr Al-Batin Governorate and its relationship to the professional development of female teachers from the female teachers' point of view, and the impact of the two variables (qualification, years of experience) on their answers. It was distributed to a simple random sample of (291) female teachers. The results revealed that the degree of emotional intelligence among middle school principals in Hafr Al-Batin Governorate from the female teachers' point of view; He obtained an overall average of (4.07 out of 5) with a grade of (high) at the level of dimensions; Self-motivation got the highest average (4.14), then self-awareness (4.13), third: social skills (4.02), fourth: empathy (3.99), all with (high) grade, and the axis (professional development) was obtained for female teachers; On the overall average (418 out of 5) with a grade (high), as for the dimensions; Teaching effectiveness got the highest average (4.29) with a grade of (very high), then creativity development (4.19), and thirdly: self-development (4.08), both with a grade of (high). The results also showed that there were no statistically significant differences between the sample averages at ($\alpha \leq 0.05$) regarding the availability of emotional intelligence among female managers; Attributable to two variables (qualification, years of experience). While the differences were a function in the axis of professional growth- at the macro level and the three dimensions- depending on the educational qualification variable; And in favor of (graduate studies), and according to the years of experience in favor of (less than five, and 11 years and over), and it was found that there is a direct correlation between emotional intelligence and professional growth; It was (0.76), which means (strong) correlation. based on the results; The researcher recommended the use of the advantage of a high degree of emotional intelligence among female principals in motivating female teachers to pioneer and innovate in education, and adopting a criterion for the availability of a high degree of emotional intelligence in selecting female principals, as well as suggested future studies on the subject.

Keywords: Relationship of emotional intelligence, professional development, middle school schools, Hafar Al-Batin, teachers' opinions

المقدمة.

تسعى جميع البلدان إلى تحسين مستوى مدرسيها واستجابتهم بشكل أفضل، بصفتهم المورد الأكثر أهمية في المؤسسات التربوية، ويلعب المعلمون دورًا محوريًا في جهود تحسين المدارس، حيث يعتمد بشكل كبير على نموهم المهني والإنصاف في التعليم، لذلك تسعى أنظمة التعليم إلى تزويد المعلمين بفرص النمو المهني أثناء الخدمة من أجل الحفاظ على مستوى عالٍ من التدريس والاحتفاظ بقوة عمل عالية وجودة في التعليم.

وللقيادة دورًا حيويًا في تهيئة الظروف للنجاح على جميع مستويات أنظمة التعليم والتدريب، ولطالما كانت القيادة المدرسية الفعالة تتطلب قادة يتمتعون بمهارات اجتماعية وذكاء عاطفي قوي، حيث لم يركز المجال تاريخيًا على تطوير هذه المهارات، وقد يكون هذا بسبب اعتقاد بعض القادة أن المهارات الاجتماعية والعاطفية فطرية بحتة ولا يمكن فعل أي شيء لتطويرها، أو أن التعلم الاجتماعي والعاطفي ضعيف جدًا بحيث لا يمكن تحديده أولوياته، من هنا يستنتج بعض القادة أن نموهم المهني قد بلغ ذروته لأنهم تم تعيينهم في منصب قيادي، لذا فإن دورهم الأساسي هو التركيز على سد فجوات مهارات الآخرين من حولهم. (Georgia Leadership Institute for School Improvement, 2019)

ويعد مصطلح الذكاء العاطفي من المصطلحات الحديثة التي بدأت تحظى باهتمام الباحثين، إلا أنه اكتسب شعبيته بشكل أكبر في عام (1995) على يد المؤلف والصحفي العلمي دانييل جولمان في كتابه الذي حمل عنوان الذكاء

العاطفي، حيث انصب التركيز في القرن العشرين على الذكاء التقليدي أو الذكاء العقلي، بوصفه أحد محددات مستوى أداء العاملين في المنظمات، إلا أنه في العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، قام بعض أرباب العمل بدمج "اختبارات الذكاء العاطفي" في عمليات التوظيف أو المقابلات الخاصة بهم، على أساس النظرية القائلة بأن شخصاً ذا درجة عالية في الذكاء العاطفي من شأنه أن يشكل قائداً أفضل. وقد أشارت الدراسات إلى وجود ارتباطاً وثيقاً بين الذكاء العاطفي وقدرة الموظف على الإنجاز بشكل أفضل، حيث بينت أن الموظفين ذوي الذكاء العاطفي العالي هم أكثر عرضة لارتفاع مستويات الأداء الوظيفي لأنهم أكثر براعة في تقييم وتنظيم عواطفهم الخاصة من الموظفين ذوي الذكاء العاطفي المنخفض (عفيفة، 2019).

وترى الباحثة أن معلمة المدرسة التي تولي اهتماماً بالذكاء العاطفي وتوظفه لتطوير نموها المهني؛ سعياً منها لتحقيق أهداف المؤسسة التعليمية؛ من خلال توظيف أبعاد الذكاء العاطفي المتمثلة في الوعي بالذات، وتنظيم الذات، الدافعية، والتعاطف، والمهارات الاجتماعية، في زيادة نموهم المهني. وعليه ارتأت الباحثة أهمية دراسة الذكاء العاطفي لدى قادة المدارس وأثره على النمو المهني في المدارس الحكومية في حفر الباطن سواء كان لها التأثير سلباً أو إيجاباً.

مشكلة الدراسة:

أشارت العديد من الدراسات إلى أن معلمي مرحلة الأساس يتسمون بمستوى متوسط في النمو المهني والذكاء العاطفي (أبكر والدفعه، 2020)، كما أشارت دراسة أبو شعيرة وأبو الخير (2018) أن مستوى الذكاء العاطفي لدى مديري مدارس المرحلة الأساسية كان متوسطاً وأن أداء مديري المدارس كان عالياً، وكما بينت دراسة الفجام (2017) أن المعلمين قد قدروا المتوسط الكلي لمجور أنشطة النمو المهني بقيمة متوسط، كما توصلت دراسة بطران (2018) إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الذكاء العاطفي والتوافق المهني.

ونتيجة لما تقدم؛ قادت التضاربات في نتائج الدراسات إلى الدراسة الحالية من خلال امعان النظر في الذكاء العاطفي لمديرات مدارس المرحلة المتوسطة بمحافظة حفر الباطن وعلاقته بالنمو المهني للمعلمات، وبالتالي تقديم مزيد من الأدلة العلمية من إحدى المحافظات النامية في المملكة حيث لوحظ وجود ندرة نسبية في تلك الدراسات، بالإضافة إلى معاناة الباحثة للواقع التعليمي لاحظت إهمال الكثير من المديرين أهمية للذكاء العاطفي، ومن هنا انبثقت مشكلة الدراسة في وجود فجوة معرفية وضبابية في الرؤية ناتجة عن غياب أي دراسة تناولت الذكاء العاطفي لدى المديرات وعلاقته بالنمو المهني للمعلمات بمدارس المرحلة المتوسطة بمحافظة حفر الباطن.

أسئلة الدراسة

بناء على ما سبق؛ تتحدد مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية:

1. ما درجة توافر الذكاء العاطفي لدى المديرات في المرحلة المتوسطة بمحافظة حفر الباطن من وجهة نظر المعلمات؟
2. ما درجة النمو المهني للمعلمات في المدارس المتوسطة بمحافظة حفر الباطن من وجهة نظر المعلمات؟
3. ما مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند $(0.05 \geq \alpha)$ بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة لدرجة (توافر الذكاء العاطفي للمديرات، النمو المهني للمعلمات المرحلة المتوسطة) بمحافظة حفر الباطن تعزى لمتغيري (العلمي، وسنوات الخبرة)؟

4. ما مدى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين درجة توافر الذكاء العاطفي للمدربات ودرجة النمو المهني لمعلمات المرحلة المتوسطة بمحافظة حفر الباطن؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

1. تحديد درجة توافر الذكاء العاطفي لدى المدربات في المرحلة المتوسطة بمحافظة حفر الباطن من وجهة نظر المعلمات.
2. تحديد درجة النمو المهني للمعلمات في المدارس المتوسطة بمحافظة حفر الباطن من وجهة نظر المعلمات.
3. كشف مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند $(0.05 \geq \alpha)$ بين تقديرات عينة الدراسة لدرجة (توافر الذكاء العاطفي للمدربات، النمو المهني لمعلمات المرحلة المتوسطة) تعزى لمتغيري (المؤهل، وسنوات الخبرة).
4. فحص مدى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq \alpha)$ بين درجة توافر الذكاء العاطفي للمدربات ودرجة النمو المهني لمعلمات المرحلة المتوسطة بمحافظة حفر الباطن.

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة من أهمية موضوعها؛ وندرة الدراسات فيه؛ حيث يعد الأول من نوعه في محافظة حفر الباطن- حسب علم الباحثة- وبذلك تأمل الباحثة أن تفيد نتائج الدراسة على النحو الآتي:

● الأهمية النظرية:

- قد تفيد في زيادة الوعي بدور الذكاء العاطفي لمديرة المدرسة وأهميته في دفع المعلمة نحو الهدف، والأخذ بيده لتحقيق النمو المهني.
- إثراء المكتبة العربية ببحث علمي لسد النقص في الدراسات حول الذكاء العاطفي وعلاقته بالنمو المهني.

● الأهمية التطبيقية:

- من المتوقع أن تسهم الدراسة في تحفيز القيادات التعليمية في وزارة التعليم والمناطق لوضع برامج ومشاريع تستهدف تطوير مهارات وكفايات الذكاء العاطفي للتربويين والتنمية المهنية لهم بشكل عام.
- قد تسهم نتائج الدراسة في تحسين الوضع الحالي لمديري المدارس ودفعهم للاهتمام بتنمية ذكائهم العاطفي والتركيز على النمو المهني للمعلمين.
- قد تفتح الدراسة أفقاً لدراسات أخرى في مجال النمو المهني للمعلمين بربط متغير الذكاء العاطفي بتطور الكفايات المهنية والعلاقات المهنية الاجتماعية للمعلمين.

حدود الدراسة:

تقتصر نتائج الدراسة على الحدود الآتية:

- الحدود الموضوعية: الذكاء العاطفي بأبعاده (الوعي الذاتي، حفز الذات، التعاطف، المهارات الاجتماعية)، لدى المدربات، وعلاقته بالنمو المهني للمعلمات بأبعاده (طرق وأساليب التدريس، التقويم، المادة العلمية).
- الحدود البشرية: معلمات المدارس المتوسطة.
- الحدود المكانية: المدارس المتوسطة بمحافظة حفر الباطن في المملكة العربية السعودية.

■ الحدود الزمانية: طبقت الدراسة الميدانية في عام (1443هـ).

مصطلحات الدراسة:

- الذكاء العاطفي: يرجع أصل المصطلح إلى دراسات الذكاء الاجتماعي التي قام بها ثورنديك عام 1920، ولكن تم الاعتراف الرسمي من قبل سالوفي وماير Salovey and Mayer فقد استخدم مصطلح "الذكاء العاطفي" لأول مرة 1990، وعرفاه: "امتلاك القدرة على مراقبة مشاعر الفرد وعواطفه والتمييز فيما بينها". (الشاعر والخشالي، 2021)
- تعرفه الباحثة إجرائياً بأنه: "القدرة على إدراك العواطف والتحكم فيها وتقييمها، وفهم مشاعر الآخرين وتفسيرها والاستجابة لها، ويقاس بالدرجة التي يحصل عليها القائد المدرسي على مقياس الذكاء العاطفي المستخدم في هذه الدراسة" بأبعاده المتمثلة في (الوعي الذاتي، حفز الذات، التعاطف، المهارات الاجتماعية).
- النمو المهني: عرف سالم (2021). النمو المهني بأنه: "عملية ديناميكية مقصودة أو غير مقصودة، يقوم المرء فيها ومن خلال تفاعلاته مع الآخر، ووفق ما تسمح به الضوابط بتنمية قدراته واتجاهاته المرتبطة بقيم تربوية وميثاق أخلاقي مهني؛ وهو ذلك يطور ويغير إلى الأفضل هويته المهنية".
- وإجرائياً: تعرفه الباحثة بأنه: "زيادة كفاءة المعلم وقدرته على التعامل مع مختلف المشكلات التي تواجهه أثناء التعليم بما يحقق أهداف العملية التعليمية المتمثلة بأبعاده التي تشمل (طرق وأساليب التدريس، التقويم، والمادة العلمية)

2- الإطار النظري والدراسات السابقة.

أولاً- الإطار النظري.

2-1-1- أبعاد الذكاء العاطفي ومكوناته ومهاراته.

يتفق (عويجي وآخرون، 2020) وبرينيكور (Brinecore, 2021) و(لطرش، 2021) على أن أهم أبعاد الذكاء العاطفي يمكن عرضها كالآتي:

1. الوعي بالذات: (أن يعرف كل فرد عواطفه). يعني الوعي الذاتي وعيك الكامل بما تشعر به، وأثر مشاعرك وأفعالك في الأشخاص من حولك؛ فيحافظ القائد المدرك لذاته على صورة واضحة عن مواطن قوته وضعفه، وعلى الرغم من موقعه في السلطة والقوة يتخذ عقلية التواضع نهجاً له.
2. حفز الذات (الدافعية الذاتية): يعمل القادة ذوو الدوافع الذاتية باستمرار نحو بلوغ أهدافهم، ويحفزون موظفيهم، ويؤدون أعمالهم بأعلى معايير الجودة، ويطورون علاقة عاطفية صحية يتقبلون فيها النتائج التي بذلوا الجهد لتحقيقها، ويُسجرونها للمُضي إلى الأمام دون أن يسيطر عليهم الهوس.
3. التعاطف والتفاهم (التعرف على عواطف الآخرين): التعاطف هو ما يسمح لك بوضع نفسك مكان الآخرين وأخذ وجهات نظرهم في الحسبان؛ خصوصاً عندما يتعلق الأمر بقيادة فريق أو مؤسسة؛ فالمتعاطفون يدعمون التطور الوظيفي والشخصي لأعضاء فريقهم، ويقدمون النقد دون إحباط المتلقي، ويطلبون تغذية راجعةً من موظفيهم.
4. إدارة العواطف (تنظيم العاطفة الذاتية): ولها علاقة بالوعي بالذات؛ فلا يمكن أن يدير الفرد عواطفه؛ ما لم يكن على دراية تامة بمواطن قوته وضعفه؛ وبذلك يستطيع التحكم فيها والموازنة بين العقل والعواطف.

5. المهارات الاجتماعية (توجيه العلاقات الإنسانية): القادة ذوو المهارات الاجتماعية الجيدة رائعون في التواصل، وهو أمر مفيد للغاية عندما يتعلق الأمر بتحفيز فريقهم لإنجاز مشروع أو هدف جديد.

(3) سمات الأذكيا عاطفياً:

هناك خصائص وسمات يتميز بها ذوو الذكاء العاطفي، وفقاً ل(عويجي وآخرون، 2020) أهمها الآتي:

- أ. القدرة العالية على التحكم بالذات والتكيف مع الظروف وإدارة الضغوطات التي تواجههم.
- ب. لديهم درجة منخفضة من الاكتئاب والقلق والقدرة على حل المشاكل بشكل هادئ.
- ج. الإحساس الكبير بالمسؤولية الاجتماعية.
- د. لديهم قدرة كبيرة على التخطيط وتحديد الأهداف والتعبير عن المشاعر وكبح الغضب.

(4) أهمية الذكاء العاطفي للقائد:

تعد القيادة أمراً صعباً؛ فالمسؤولية عن مصير المئات أو حتى الآلاف من الأفراد؛ يمكن أن تكون حملاً ثقيلاً؛ حيث يميل القادة الذين يتمتعون بذكاء عاطفي منخفض إلى الانهيار في المواقف العصيبة؛ وذلك لأنهم يفشلون في التعامل مع عواطفهم، وقد يتجلى ذلك في توجيه الإهانات للآخرين والعدوانية والسلبية. وبذلك قد تخلق بيئة أكثر تعباً؛ حيث يعمل العمال دائماً بحذر؛ وغالباً ما يكون لها آثار كارثية على الإنتاجية وتماسك الفريق؛ ومن جانب آخر؛ فغالباً ما يواجه القائد الذي لا يدرك مشاعر الآخرين صعوبةً في إدراك الصراع، ناهيك عن إيجاد حلول فعالة له. (عبدالرحيم وآخرون، 2021)

2-1-2- النمو المهني.

(1) مبررات الاهتمام بالنمو المهني للمعلم:

- يدرك الجميع ما يشهده عصرنا من منافسة محمومة؛ وبذلك فتحسين الأداء المهني بات ضرورة للتكيف مع الاحتياجات المتغيرة، ومن أهم مبررات التنمية المهنية للمعلمين الأسباب الآتية (طه وحسين، 2021):
- أ. انفجار المعرفة: فعالم المعرفة دائم التطور والتغير، لذلك يجب أن يكون المعلمون على دراية، ومطلعين، ومدركين لكل الأشياء الجديدة والمحدثة لأن هذه التغييرات المعرفية تغير المناهج التي يقدمونها لطلابهم.
 - ب. جعلت الثورة التكنولوجية الهائلة والاتصالات العالم قرية صغيرة تنتشر فيها المعرفة الجديدة بسرعة كبيرة.
 - ج. تطوير وتغيير المعرفة التربوية: المعرفة التربوية مستمرة في التطور، ونتائج البحوث التربوية والنفسية تتغير، والنتائج المتحصل عليها تساهم في تغيير أهداف ومحتوى وأساليب العملية التعليمية.
 - د. تنوع أدوار ومسؤوليات المعلمين في مجال التعليم، فبعد أن يصبح المعلم مدرساً للمعلومات ومصادرهما، يصبح مساعداً للمتعلمين لاستكشاف المعلومات من خلال طرق تدريس متطورة وحديثة.
 - هـ. مواكبة كل المستجدات والمستجدات في العملية التعليمية وتطبيقها وفق المعايير الدولية.
 - و. وفقاً لتطور وتنوع التكنولوجيا المعاصرة، فإن تنوع أنظمة التعليم والتعلم يجبر المعلمين على مواكبة ذلك.
 - ز. تقنيات تعليمية جديدة في مجال التعليم تفرض إعادة فحص هيكل النظام التعليمي ودور المعلمين فيه.
 - ح. أوجه القصور والضعف في برامج إعداد اختبار ما قبل التوظيف للمعلمين، مما يؤدي إلى صعوبات في التعامل مع الطلاب ولا يمكنهم تقييمهم بشكل صحيح؛ فيتم تصحيح ذلك في برنامج النمو المهني للمعلم أثناء الخدمة.

(2) أهداف عمليات النمو المهني للمعلمين:

- تهدف برامج ومشاريع التنمية المهنية للمعلمين إلى تحقيق أهداف كثيرة؛ أهمها (رمضان ميه وحنا، 2021):
1. تنمية المهارات المهنية لدى للمعلمين.
 2. تنمية قدرات المعلمين على التفكير الإبداعي بما يمكنهم من الاندماج ومواجهة التحديات والتغلب عليها.
 3. مواكبة التطورات في نظريات التعليم والتعلم والاستفادة منها وتطبيقها لتحقيق الفاعلية في التعليم.
 4. ترسيخ مبدأ التعليم المستمر والتعلم مدى الحياة والتركيز على أساليب التعلم الذاتي.
 5. تعميق الفهم بأخلاقيات مهنة التعليم والتعلم والتقيد بها.
 6. تطوير كفايات ومهارات التقييم بأنواعها بالأخص مهارات التقييم الذاتي.
 7. إضافة معارف مهنية جديدة إلى المعلمين، وكذلك مواكبة المستجدات في كافة مجالات التخصص.
 8. الربط بين المعارف النظرية والمهارات التطبيقية في النواحي التعليمية.
 9. تنمية مهارات توظيف التكنولوجيا المعاصرة واستخدامها في تلقين المعلومة للمتعلمين بشكل فاعل.

(3) خصائص النمو المهني للمعلم وعوامل نجاحها:

- تتميز التنمية المهنية للمعلمين بالعديد من الخصائص وأهمها نقلا عن (قاعد وعبدالله، 2022) الآتي:
1. عملية مستمرة لا تتوقف عند وقت معين أو مرحلة مهنية معينة.
 2. عملية شاملة، ولها طبيعة طويلة الأجل والغرض.
 3. يعتمد على تطوير المعلمين ومهاراتهم وخبراتهم لتقديم المعلومات وإيصالها للطلاب بطرق أفضل.
 4. تقديم أنشطة، داخل المدرسة وخارجها؛ لتطوير العملية التعليمية.
 5. توفر فرصة للمعلمين لتقييم زملائهم وتقييم أنفسهم.
- ومن جانب آخر؛ يؤكد خبراء التدريب أن أهم عوامل نجاح التدريب هو دقة تحديد الاحتياجات؛ فهي تعتبر المقياس الذي يؤدي لتحقيق التدريب لأهدافه المنشودة، وبخصوص تدريب المعلمين؛ فهناك عدة مداخل وطرق لتحديد الحاجات التدريبية للنمو المهني للمعلمين، ومن أشهرها وفقا لـ: (داغستاني والمالكي، 2020): (تحليل المؤسسة التعليمية، تحليل خصائص الفرد، تحليل المهمات).

ثانياً- الدراسات السابقة:

قامت الباحثة بالاطلاع على العديد من الدراسات السابقة، ذات الصلة وتعرض ملخصاتها مرتبة من الأحدث إلى الأقدم؛ وعلى النحو الآتي:

- أ- دراسات تناولت الذكاء العاطفي للمديرين:
- هدفت دراسة (المطيري، 2022) إلى التعرف على درجة ممارسة مديرات المدارس لمهارات الذكاء العاطفي من وجهة نظر المعلمات بمحافظة المذنب، ومدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر المعلمات تعزى إلى متغيرات (المؤهل، سنوات الخبرة، المرحلة الدراسية)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واستبانة؛ تم توزيعها على عينة عشوائية، بلغت (264) معلمة. وبينت النتائج أن درجة ممارسة مديرات المدارس لمهارات الذكاء العاطفي، من وجهة نظر المعلمات متحققة بدرجة (كبيرة)، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية؛ تبعاً لاختلاف المؤهل العلمي، وأن ذوات الخبرة أقل من 5 سنوات هن أعلى المجموعات استجابة حول الذكاء العاطفي لمديراتهن، تلمهن من

خبرتين 10 فأكثر، بينما أقلهن ذوات الخبرة من 5-9 سنوات، كما لا توجد فروق دالة إحصائية تبعاً لاختلاف المرحلة التدريسية.

- وهدفت دراسة (أبو مصطفى، 2022) للتعرف على درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في المحافظات الجنوبية بفلسطين للإدارة بالذكاءات من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، والكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات عينه الدراسة تبعاً لمتغيرات (الجنس _ سنوات الخدمة - المؤهل العلمي)، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لجمع المعلومات والتي طبقت على عينة بلغ عددها (362) معلماً، وأظهرت النتائج أنّ تقدير عينة الدراسة لدرجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في المحافظات الجنوبية لفلسطين للإدارة بالذكاءات؛ حصل على وزن نسبي (77.54%)، أي بدرجة كبيرة. ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة تُعزى لمتغير الجنس، ما عدا مجال "الذكاء الاستراتيجي"، حيث وجدت فروق لصالح الإناث، ولا توجد فروق تُعزى لمتغيرات: (سنوات الخدمة، المؤهل العلمي).

- وهدفت دراسة (الرسيني، 2020). للتعرف على مستوى الذكاء العاطفي لدى قائدات المدارس الأهلية في مدينة بريدة، والكشف عن مدى وجود فروق دالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة تعزى إلى متغيرات (المرحلة التعليمية، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية)، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، والاستبانة أداة، وتم تطويرها بناء على نموذج جولمان، تم توزيعها على عينة عشوائية بسيطة؛ بلغت (186) معلمة بالمدارس الأهلية في مدينة بريدة للتعليم العام، وبينت النتائج: أن قائدات المدارس الأهلية في مدينة بريدة يتمتعن بدرجة عالية من الذكاء العاطفي، ولم تظهر فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات العينة تعزى إلى متغيرات الدراسة.

- هدفت دراسة سليمان وآخرون (Suleman, et al, 2020) إلى فحص العلاقة بين الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي بين رؤساء المدارس الثانوية في خيبر بختونخوا. واستخدم الباحثون المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، والاستبانة كأداة تم توزيعها على عينة عنقودية بلغت (402) مدير مدرسة ثانوية، وباستخدام البرنامج SPSS في تحليل البيانات؛ أظهرت النتائج أن هناك علاقة إيجابية معتدلة بين الذكاء العاطفي والرضا الوظيفي. بالإضافة إلى أن هناك ارتباطاً إيجابياً متوسطاً بين جميع الأبعاد الفرعية للذكاء العاطفي والرضا الوظيفي باستثناء الاستقرار العاطفي، حيث كان الارتباط موجباً - أيضاً - وكان حجم التأثير ضعيفاً. كما تم العثور على خمسة أبعاد للذكاء العاطفي مثل: إدارة العلاقات، والاستقرار العاطفي، والتنمية الذاتية، والنزاهة، والسلوك الإيثاري، منبئات مهمة للرضا الوظيفي.

- دراسة محمد وجيز (Mohammad and Jais, 2016) وهدفت إلى معرفة أثر الذكاء العاطفي بأبعاده الأربعة (اللوائح الذاتية، الوعي الذاتي، الدافع الذاتي، المهارة الاجتماعية (إدارة العلاقات)) على الأداء الوظيفي للمعلمين الماليزيين. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة رئيسية تم توزيعها على (212) مدرسا في المدارس الماليزية، وبينت نتائج الدراسة وجود علاقة وثيقة بين الذكاء العاطفي والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي للمعلمين.

ب- دراسات تناولت النمو المهني:

- دراسة حسن (2021) هدفت إلى تحديد متطلبات النمو المهني لمعلمات الروضة في ظل نظام التعليم الجديد 2030 وتحديد معوقات النمو المهني للمعلمات الروضة. واستخدمت منهج الوصفي المسحي الاجتماعي الشامل، واستبانة كأداة تم تطبيقها على عينة بلغت (93) معلمة روضة في (14) مدرسة، وتوصلت الدراسة إلى وجود عدة جوانب قصور في الأداء الأكاديمية المهنية وفي الإمكانيات المادية ووضع الخطط المستقبلية وتقدير الاحتياجات المهنية المختلفة.

ج - دراسات تناولت العلاقة بين الذكاء العاطفي والنمو المهني:

- هدفت دراسة آل بوعينين (2021)، إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين الذكاء العاطفي (بأبعاده، وبدرجته الكلية) لقائدات المدارس والتوافق المهني لمعلمتهن، وبتطبيق مجموعة الأدوات، والتي اشتملت على: مقياس الذكاء العاطفي لقائدات المدارس، ومقياس التوافق المهني للمعلمات وجميعها من إعداد الباحثة، واستخدمت الدراسة الأساليب الإحصائية: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية ومعامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار المتعدد؛ وأشارت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء العاطفي لقائدات المدارس والتوافق المهني للمعلمات، وأنه يمكن التنبؤ بالتوافق المهني لدى المعلمات من خلال الذكاء العاطفي للقائدات.
- دراسة (Verma, E., & Singh, M. R. (2021)) وهدفت إلى معرفة تأثير العوامل المختلفة للذكاء العاطفي على تبادل المعرفة والكشف عن العلاقة بين الذكاء العاطفي ومشاركة المعرفة لقياس ميل السيطرة العاطفية للطبقة العاملة من الذكور والإناث على المستوى الإداري في القطاعين العام والخاص في الهند، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وتمثلت الأداة في استبانة؛ تم توزيعها على عينة بلغت (210) شخصاً، وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS وتمت مراجعة فرضية البحث باستخدام نموذج المعادلة الهيكلية. وأظهرت النتائج أن للذكاء العاطفي تأثيراً إيجابياً وهاماً على سلوك مشاركة المعرفة في المنظمة.
- هدفت دراسة (تاي وعبد الكريم (Tai & Abdull Kareem, 2018)) إلى فحص العلاقة بين الذكاء العاطفي لقيادة التغيير الرئيسي (PCLEI) ومواقف المعلم تجاه التغيير (TATC) في المدرسة الثانوية الماليزية عالية الأداء (HPSS) والمدرسة الثانوية ذات الأداء المتوسط (MPSS) والمدرسة ذات الأداء المنخفض. المدرسة الثانوية (LPSS)، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي والاستبانة كأداة؛ تم توزيعها على عينة بلغت (1195) مدرساً. وكشفت النتائج عن وجود علاقة إيجابية بين PCLEI و TATC عبر HPSS و MPSS و LPSS؛ كما كانت العلاقة بين PCLEI و TATC قوية في HPSS و MPSS ومتوسطة في LPSS؛ أيضاً؛ كانت هناك اختلافات ملحوظة في قدرة مديري المدارس على ممارسة PCLEI الخاصة بهم على TATC عبر HPSS و MPSS و LPSS. أخيراً أكدت على وجوب إيلاء الاهتمام للبعد العاطفي للقيادة التربوية وأن تشمل مهارات القيادة المدرسية الإدارة العاطفية لأن القيادة تتعلق بالمشاركة العاطفية؛ ولا يمكن تحقيق التغيير واستدامته إلا إذا انخرط مديرو المدارس عاطفياً وفكرياً في مجال القيادة.
- دراسة (Shahid, et al, 2015) وهدفت إلى بيان العلاقة بين الذكاء العاطفي وفاعلية التدريس. وطبقت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، والاستبانة كأداة رئيسية وتكونت من نموذجين: low & Nelson عام 1998 لقياس الذكاء العاطفي، ونموذج Argebeyne لعام 2010 لقياس فاعلية التدريس، تم تطبيقهما على عينة بلغت (275) محاضراً في الجامعات العامة والخاصة في ماليزيا، وتوصلت الدراسة إلى أن جميع أبعاد الذكاء العاطفي الخمسة ذات علاقة ارتباطية قوية مع فعالية التدريس.

التعقيب على الدراسات السابقة:

- يظهر من تناول الدراسات السابقة أنها تناولت الذكاء العاطفي والنمو المهني للعديد من المجتمعات والقطاعات ولم تتوفر أي دراسات سابقة تناولت علاقة الذكاء العاطفي للمديرين بالنمو المهني للمعلمات؛ باستثناء دراسة آل بوعينين (2021)، إلى تناولت العلاقة الارتباطية بين الذكاء العاطفي لقائدات المدارس والتوافق المهني لمعلمتهن، ومع ذلك فالتوافق المهني لا يعني النمو المهني، ومن حيث التشابه والاختلاف في بقية العناصر؛ فقد تشابهت الدراسة الحالية مع بعض السابقة في استخدام المنهج الوصفي الارتباطي؛ كدراسات (عفيفية (2019)، Shahid et al

- (2015)، (Mohamad and Jais (2016). وتختلف الدراسة في مجتمع وعينة الدراسة مع كافة الدراسات السابقة حيث إن مجتمع الدراسة يمثل مديرات المدارس، وتتفق مع جميع الدراسات التي كانت أداؤها على شكل استبانة،
- أما أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة؛ فقد استفادت الباحثة منها في توضيح مفاهيم الدراسة، وإثراء الإطار النظري كما ساعدت الدراسات السابقة في إعداد أدوات الدراسة الحالية والأساليب الإحصائية المناسبة للدراسة الحالية. بالإضافة إلى التعرف على نتائج تلك الدراسات، ومناقشة النتائج الدراسة الحالية مقارنة بها.
 - وأخيراً؛ تميزت الدراسة الحالية عن السابقة؛ بتقييم الذكاء العاطفي لدى المديرات وعلاقته بالنمو المهني لمعلمات المرحلة المتوسطة بمحافظة حفر الباطن، إضافة إلى حداتها وكبر حجم العينة مقارنة بكثير من الدراسات السابقة.

3- منهجية الدراسة وإجراءاتها.

منهجية الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي الارتباطي في إجراءات تطبيق الدراسة والمرتبطة بتطوير أداة الدراسة وجمع وتحليل البيانات البحثية من خلال أداة الدراسة المتمثلة بالاستبانة. حيث يُعد أحد المناهج الوصفية، ويُستخدم في قياس العلاقة بين متغيرين، وهذا ما يناسب موضوع الدراسة الحالية والاجابة على أسئلتها، وبالتالي تحقيق أهدافها.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمات العاملات في المدارس المتوسطة بإدارة تعليم حفر الباطن خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي(1443هـ)، والبالغ عددهن (1182)، وذلك بناء على إحصائيات إدارة التعليم في محافظة حفر الباطن للعام 1443هـ.

عينة الدراسة:

شملت عينة الدراسة (291) معلمة في المدارس المتوسطة بإدارة تعليم حفر الباطن، وقد ابدین استعدادا تاما للتعاون والاستجابة لأداة الدراسة. وبفضل المتابعة الحثيثة للمعلمات، تم الحصول على جميع الاستجابات. علماً بأن الحد الأدنى لحجم العينة من خلال معادلة ستيفين تامبسون (Thompson, 2012) اعتماداً على حجم مجتمع الدراسة.

$$n = \frac{N \times p(1 - p)}{[N - 1 \times (d^2 + z^2)] + p(p - 1)}$$

حيث إن:

N: حجم المجتمع.

z: الدرجة المعيارية المساوية لمستوى الدلالة (0.95) وتساوي(1.96).

d: نسبة الخطأ وتساوي(0.005).

p: نسبة توفر الخاصية والمحايدة وتساوي(0.50).

$$n = \frac{1182 \times 0.5(1 - 0.5)}{[1182 - 1 \times (0.005^2 + 0.95^2)] + 0.5(0.5 - 1)} = 291$$

خصائص عينة الدراسة:

جدول (1) توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات: المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، والحصول على الرخصة المهنية

المتغير	الوصف	العدد	النسبة المئوية %
المؤهل العلمي	بكالوريوس فأقل	240	82%
	ماجستير فأعلى	51	18%
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	52	18%
	5-10 سنوات	69	24%
	11 سنة فأكثر.	170	58%

يتضح من الجدول (1) أن نسبة المعلمات الحاصلات على بكالوريوس فأقل هي الأعلى، حيث بلغت (82%) من عينة الدراسة، بينما بلغت نسبة الحاصلات على مؤهل الماجستير فأعلى (18%). أما سنوات الخبرة، فقد كانت الفئة (10 سنوات فأكثر) هي الأعلى بنسبة (58%)، تليها الفئة (5-10 سنوات) بنسبة (24%). وتبين أن (70%) من المعلمات حاصلات على الرخصة المهنية، بينما (30%) لم يحصلن عليها.

أداة الدراسة:

قامت الباحثة بتطوير أداة الدراسة (الاستبانة) بالرجوع إلى مصدرين أساسيين، وهما:

المصادر الثانوية: وتتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية من دوريات وبحث وتقارير ومواقع الكترونية ومقالات أكاديمية، حيث استخدمت الباحثة المصادر الثانوية في معالجة الإطار النظري للدراسة وتحديد أبعاد محاور الدراسة والعبارة التي تقيسها، وقد تم الاعتماد على مجموعة من الدراسات السابقة في إعداد الصورة الأولية لأداة الدراسة، والتي شملت دراسة (عفيفية، 2019)، ودراسة (Mohamad and Jais, 2020).

المصادر الأولية: وتمثلت بتطوير استبانة ضمن محاور رئيسية وأبعاد تتبع تلك المحاور ليتم قياسها من خلال مجموعة من العبارات بهدف معالجة الجوانب التحليلية لموضوع الدراسة وجمع البيانات الأولية من خلالها كأداة رئيسية للدراسة، وتكونت أداة الدراسة (الاستبانة) من جزأين وعلى النحو الآتي:

1. الجزء الأول: البيانات الشخصية والوظيفية.

2. الجزء الثاني: محاور الدراسة، واشتمل على محورين هما: الذكاء العاطفي لمديرات مدارس المرحلة المتوسطة بمحافظة حفر الباطن، ومحور النمو المهني للمعلمات بالمدارس المتوسطة بحفر الباطن.

صدق الأداة:

قامت الباحثة بالتحقق من صدق أداة الدراسة من خلال اختبار الصدق الظاهري وكذلك الصدق البنائي (الصدق الداخلي) لعبارة أداة الدراسة.

أ- الصدق الظاهري:

للتحقق من الصدق الظاهري لعبارة الأداة؛ تم عرض الاستبانة بصورتها الأولية على عدد (10) محكمين من أعضاء هيئة التدريس والخبراء في مجال القيادة التربوية، من عدة جامعات سعودية، وقد تفضلوا بإبداء آرائهم حول كل عبارة من عبارات الاستبانة ومدى انسجامها وتمثيلها لأبعاد الدراسة وانتمائها للمحور. وقد تم إجراء التعديلات الطفيفة

في ضوء آراء المحكمين، حيث تم استبعاد ودمج وتعديل وإعادة صياغة بعض العبارات وإضافة عبارات أخرى، حتى ظهرت الاستبانة بصورتها النهائية وتكونت من (43) عبارة؛ (22) عبارة للذكاء العاطفي، و(21) للنمو المهني.

ب- صدق الاتساق الداخلي:

بفرض اختبار صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة طبقت الباحثة أداة الدراسة على عينة استطلاعية مكونة من (30) ضمن مجتمع الدراسة، ومن خارج العينة، وقد تم استلام الردود وإجراء اختبارات الصدق البنائي، حيث اشتملت النتائج على نتائج اختبار الصدق البنائي لمجوري أداة الدراسة وكما يلي.

جدول (2) معامل الارتباط الاتساق الداخلي لعبارات أبعاد الذكاء العاطفي بين كل عبارة والبعد الذي تنتهي له

المهارات الاجتماعية		التعاطف		حفز الذات		الوعي الذاتي	
الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م
.596**	17	.836**	11	.789**	7	.572**	1
.578**	18	.828**	12	.851**	8	.694**	2
.569**	19	.689**	13	.869**	9	.702**	3
.619**	20	.755**	14	.810**	10	.651**	4
.569**	21	.724**	15			.755**	5
.613**	22	.752**	16			.799**	6

**دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$).

يتبين من الجدول (2) أن جميع معاملات ارتباط عبارات أبعاد محور الذكاء العاطفي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$). حيث جاءت تلك المعادلات كما يلي: بعد الوعي الذاتي تراوحت معاملات ارتباط عباراته بين (-0.572-0.799)، وجاءت معاملات ارتباط بعد حفز الذات بين (0.789-0.869)، وجاءت معاملات ارتباط عبارات بعد التعاطف بين (0.752-0.836)، واخيراً كانت معاملات ارتباط عبارات بعد المهارات الاجتماعية (0.569-0.619). ويدل على صدق البناء الداخلي لأداة الدراسة وانتماء العبارات للبعد، وصدق انتماء البعد للمحور الذي ينتهي إليه.

جدول (3) معامل الارتباط والاتساق الداخلي لعبارات أبعاد النمو المهني بين كل عبارة والبعد الذي تنتهي له

الفاعلية التدريسية		تنمية الإبداع		تطوير الذات	
الارتباط	م	الارتباط	م	الارتباط	م
.635**	8	.586**	14	.504**	18
.604**	9	.473**	15	.522**	19
.551**	10	.485**	16	.657**	20
.570**	11	.468**	17	.645**	21
.600**	12				
.630**	13				
.565**	7				

**دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$).

يتبين من الجدول (3) أن جميع معاملات ارتباط عبارات أبعاد محور النمو المهني دالة إحصائياً عند ($\alpha \leq 0.01$). حيث جاءت تراوحت معاملات ارتباط بعد الفاعلية التدريسية بين (0.551-0.635)، ومعاملات ارتباط بعد تنمية الإبداع بين (0.473-0.621)، ومعاملات ارتباط عبارات بعد تطوير الذات بين (0.504-0.657). وهذا يدل على صدق البناء الداخلي لأداة الدراسة من خلال صدق انتماء العبارات للبعد، وصدق انتماء البعد للمحور الذي ينتهي إليه.

صدق التكوين:

تم التحقق من صدق التكوين لمن خلال ايجاد معاملات الارتباط بين كل بعد مع الدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي اليه، وكانت النتائج كما يظهر في الجدول(4)

الجدول(4). معاملات الارتباط بين أبعاد الذكاء العاطفي والدرجة الكلية للمحور

البعد	الفاعلية التدريسية	تنمية الإبداع	تطوير الذات	المهارات الاجتماعية	الذكاء العاطفي
الفاعلية التدريسية	1	.858**	.818**	.616**	.665**
تنمية الإبداع	.858**	1	.910**	.588**	.654**
تطوير الذات	.818**	.910**	1	.546**	.616**
المهارات الاجتماعية	.616**	.588**	.546**	1	.936**
الذكاء العاطفي	.665**	.654**	.616**	.936**	1

**دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$).

يتبين الجدول (4) أن جميع معاملات ارتباط أبعاد الذكاء العاطفي فيما بينها تتراوح بين (0.546-0.910)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$). كما تراوحت معاملات ارتباط الأبعاد مع الدرجة الكلية للمحور بين (0.616-0.936) وبدلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$)، مما يشير إلى تمتع المقياس بصدق تكويني ومرتفع.

الجدول(5) معاملات الارتباط بين أبعاد النمو المهني والدرجة الكلية للمحور

البعد	الوعي الذاتي	حفز الذات	التعاطف	النمو المهني
الوعي الذاتي	1	.816**	.621**	.708**
حفز الذات	.816**	1	.753**	.717**
التعاطف	.621**	.753**	1	.470**
النمو المهني	.708**	.717**	.470**	1

**دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$).

يتبين من الجدول (5) أن جميع معاملات ارتباط أبعاد النمو المهني فيما بينها تتراوح بين (0.621-0.861)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$). كما تراوحت معاملات ارتباط الأبعاد مع الدرجة الكلية للمحور بين (0.470-0.708) وبدلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.01$)، مما يشير إلى تمتع المقياس بصدق تكويني متوسط.

ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة؛ قامت الباحثة بتوظيف معامل الثبات كرونباخ-ألفا (Cronbach's Alpha) للتأكد من الاتساق الداخلي لعبارة الأداة لكل بعد من أبعادها بطريقة منفردة وذلك للثبات بأن جميع متغيرات الدراسة تتمتع بدلالات ثبات واتساق مقبول لغايات البحث العلمي، ونتائج ثبات الأداة كما يبينها الجدول (6).

الجدول (6) معاملات ثبات محاور الدراسة وأبعادها

محور الذكاء العاطفي وأبعاده	العبارات	Cronbach's Alpha	محور النمو المهني وأبعاده	العبارات	Cronbach's Alpha
الوعي الذاتي	6	0.859	الفاعلية التدريسية	7	0.887
حفز الذات	4	0.842	تنمية الإبداع	10	0.863
التعاطف	6	0.845	تطوير الذات	4	0.802
المهارات الاجتماعية	6	0.816	الكلية	21	0.882

			0.896	22	الكلبي
--	--	--	-------	----	--------

يتضح من الجدول (6) أن معاملات ثبات أبعاد الذكاء العاطفي تراوحت بين (0.859-0.861)، وبمعامل ثبات كلي (0.896)، وتراوحت معاملات ثبات أبعاد النمو المهني بين (0.863-0.802) وبثبات كلي (0.882). وهذا مؤشر قوي على ثبات أداة الدِّراسة وقدرتها على قياس ما يراد قياسه بثبات.

معياري الحكم على النتائج:

تم اعتماد مدى الاستجابة من (5-1) وفق مقياس ليكرت الخماسي، Five Likert Scale، وقد تم اعتماد معيار الحكم على الاستجابة من خلال المتوسطات الحسابية لبدائل الإجابات، وبناءً على قيم المتوسطات التي توصلت إليها الدِّراسة، سيتم التعامل معها لتفسير البيانات من خلال معيار الحكم على استجابات المعلمين باستخدام المعادلة التالية:

$$0.80 = \frac{1 - 5}{5} = \frac{\text{الحد الأعلى للمقياس} - \text{الحد الأدنى للمقياس}}{\text{عدد الفئات المطلوبة}}$$

وتمثل (0.80) طول الفئة، بحيث يتم اضافتها إلى نهاية كل فئة لتصبح معايير الحكم كما يتضح في الجدول (7).

جدول (7) مدى الاستجابة معيار الحكم على استجابات المعلمين

الدلالة اللفظية	الحدود الحقيقية للمتوسط الحسابي		قيمة البديل
	إلى	من	
منخفضة جداً	1.80	1.00	1
منخفضة	2.60	1.81	2
متوسطة	3.40	2.61	3
عالية	4.20	3.41	4
عالية جداً	5.00	4.21	5

الأساليب الإحصائية

- قامت الباحثة باستخدام الرزمة الإحصائية (SPSS.V-22.1) في الاختبارات الإحصائية الوصفية والتحليلية وكالاتي:
- 1- المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية؛ لوصف خصائص عينة الدِّراسة، والكشف عن درجة توافر الذكاء العاطفي لدى المديرين، درجة النمو المهني لدى المعلمين.
 - 2- اختبارات الارتباط والدلالة الإحصائية ومعاملات الارتباط والثبات للتحقق من الصدق البنائي للأداة وثباتها وفعاليتها في استخلاص النتائج من خلال معاملات مصفوفة ارتباط *Person*.
 - 3- اختبارات *t-test* وذلك لتحديد دلالة معنوية الفروق بين إجابات فئات العينة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي. حيث تشمل فئات المؤهل العلمي البكالوريوس فأقل، والماجستير فأعلى كعينيتين مستقلتين.
 - 4- اختبار *One-Way Anova* وذلك لتحديد دلالة معنوية الفروق في درجة توافر الذكاء العاطفي لدى المديرين، ودرجة النمو المهني لدى المعلمين وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، والتي تتكون من ثلاثة فئات.

4- نتائج الدراسة ومناقشتها.

- النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول: "ما درجة توافر الذكاء العاطفي لدى المديرات في المرحلة المتوسطة بمحافظة حفر الباطن من وجهة نظر المعلمات؟".

وللإجابة على السؤال الأول، فقد تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات العينة على مستوى إجمالي الأبعاد والكلية، وعلى النحو المبين في الجدول (8) الآتي:

الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة على عبارات الذكاء العاطفي مرتبة تنازلياً

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
2	حفز الذات	4.14	0.70	1	عالية
1	الوعي الذاتي	4.13	0.63	2	عالية
4	المهارات الاجتماعية	4.02	0.80	3	عالية
3	التعاطف	3.99	0.91	4	عالية
	الكلية (الذكاء العاطفي)	4.07	0.69		عالية

يتبين من الجدول (8) أن درجة توافر الذكاء العاطفي لدى مديرات المدارس المتوسطة بمحافظة حفر الباطن التعليمية من وجهة نظر المعلمات عالية وبمتوسط (4.07) وانحراف (0.69). وعلى مستوى الأبعاد؛ تراوحت متوسطاتها بين (3.99-4.14) وجميعها بدرجة (عالية)، وتعزو الباحثة النتائج إلى الاهتمام الكبير الذي تبديته إدارة التعليم بحفر الباطن في إعداد القيادات المدرسية والحاقهن بدورات تدريبية في القيادة والإدارة ومهارات الذكاء العاطفي. وتتفق مع نتائج دراسة (Gong, Chen & Wang, 2019) حيث أكدت ارتباط تلك الأبعاد بالذكاء العاطفي وقابليتها للتأثر بالبيئة المدرسية.

أولاً- الوعي الذاتي:

الجدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على عبارات مستوى الوعي الذاتي

م	العبرة	المتوسط	الانحراف	الرتبة	الدرجة
4	الشعور بالمسؤولية عند مواجهة الضغوط.	4.26	0.73	1	عالية جداً
3	الاعتماد على نفسها في المواقف الصعبة.	4.19	0.74	2	عالية
2	تحمل مسؤولية ما تتخذه من قرارات	4.15	0.80	3	عالية
5	السعي لتطوير ذاتها من خلال تعلم أساليب إدارية جديدة	4.11	0.78	4	عالية
6	تمتلك القدرة على التفكير والتركيز تحت الضغط	4.04	0.75	5	عالية
1	تحديد الأفكار المراد تنفيذها	4.00	0.75	6	عالية
	المتوسط الكلية للوعي الذاتي	4.13	0.63		عالية

يتضح من الجدول (9) أن درجة توافر الوعي الذاتي المرتبط بالذكاء العاطفي (عالية)؛ بمتوسط (4.13) وبانحراف (0.63). وتراوحت متوسطات العبارات بين (4.00-4.26) وجميعها بدرجة (عالية) باستثناء واحدة (عالية جداً). وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى خبرة المديرات في مواجهة الضغوط مما ولد لديهن وعياً ذاتياً يتيح لهن العمل وتجاوز العقبات.

ثانياً- حفز الذات:

الجدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة على عبارات مستوى حفز الذات

م	العبرة	المتوسط	الانحراف	الرتبة	الدرجة
---	--------	---------	----------	--------	--------

8	السعي لتحقيق أهداف العمل بشكل مستمر	4.18	.75	1	عالية
9	مباشرة الأعمال بكل عزيمة ونشاط	4.14	.77	2	عالية
10	امتلاكها للثقة بنفسها للخروج من المحن وحل المشكلات.	4.14	.69	3	عالية
7	المحاولة باستمرار في تحسين أدائها	4.11	.80	4	عالية
	المتوسط الكلي لحفز الذات	4.14	.70		عالية

يتضح من الجدول (10) أن درجة توافر حفز الذات المرتبط بالذكاء العاطفي (عالية)، بمتوسط (4.14) وانحراف (0.70). وعلى مستوى العبارات فتراوح بين (4.11-4.18) وجميعها بدرجة (عالية)، وتعزو الباحثة ذلك إلى البيئة الإدارية والمطلوبات المهنية لتنمية المسار المهني، حيث تبقى المديرات في سعي دائم لإثبات الذات وتحسين المسار المهني. وتتفق نتائج الدراسة مع نتائج دراسة (بنغريال، 2015)، والتي أكدت أهمية حفز الذات في الذكاء العاطفي ومن ثم في النمو المهني لاحقاً.

ثالثاً- التعاطف

الجدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على عبارات بعد التعاطف

م	العبارة	المتوسط	الانحراف	الرتبة	الدرجة
11	الاستماع بشكل فعال للمعلمات	4.06	0.94	1	عالية
12	امتلاك القدرة على فهم مشاعر المعلمات والإحساس بهن.	3.98	0.99	2	عالية
13	امتلاك القدرة على قراءة تعبيرات الوجه عند المعلمات	3.98	1.00	3	عالية
14	مساعدة المعلمات على مواجهة المواقف الصعبة	3.96	0.94	4	عالية
15	الشعور بالأحداث الهامة التي تخص المعلمات وكأنها تخصها	3.96	0.96	5	عالية
	المتوسط الكلي للتعاطف	3.99	0.91	6	عالية

يتضح من الجدول (11) أن درجة توافر التعاطف المرتبط بالذكاء العاطفي (عالية)، بمتوسط (3.99) وانحراف (0.91). وتراوح متوسطات العبارات بين (3.96-4.06) وجميعها بدرجة (عالية)، وتعزو الباحثة ارتفاع التعاطف لدى المديرات؛ بفعل الروابط والعلاقات الاجتماعية المترتبة على الزمالة في العمل، وكذلك لتشارك المعلمات بنفس البيئة؛ مما يجعلهن بحاجة إلى الاستماع ومشاركة الآخريات بعض المشاعر التي غالباً ما تكون مشتركة. وهذا ما أكدته دراسة (بطران، 2018)، التي أفادت بأن بيئة العمل تحفز أنواع جديدة من العلاقات الاجتماعية لاسيما التعاطف.

رابعاً- المهارات الاجتماعية:

الجدول (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة على عبارات المهارات الاجتماعية

م	العبارة	المتوسط	الانحراف	الرتبة	الدرجة
21	امتلاك القدرة على التعامل مع الاختلافات في المشاعر عند المعلمات	4.17	0.75	1	عالية
19	تصغي بشكل جيد للمعلمات لفهم متطلباتهن وحاجاتهن	4.06	0.95	2	عالية
20	امتلاك القدرة على فهم الاختلافات في الرأي عند المعلمات	4.04	0.86	3	عالية
16	امتلاك مهارات التأثير الإيجابي على الآخرين	4.01	0.91	4	عالية
17	امتلاك القدرة على إدارة الصراعات بشكل قوي وفعال	3.99	0.92	5	عالية
18	السعي لبناء عدد من الشبكات الاجتماعية.	3.98	0.87	6	عالية
	المتوسط الكلي للمهارات الاجتماعية	4.02	0.80		عالية

يتبين من الجدول (12) أن درجة توافر المهارات الاجتماعية المرتبط بالذكاء العاطفي عالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.02) وانحراف معياري (0.80). أما عبارات البعد فتراوحت متوسطاتها بين (4.17- 3.98) وجميعها بدرجة (عالية)، ويمكن تفسيرها لأن مجتمع العمل والأطراف الفاعلة فيه متجانس وكذلك الأهالي؛ يوفرون مساحة من العلاقات الاجتماعية المختلفة قد يكون باعنا على تطوير المهارات الاجتماعية لدى المعلمات بحيث تصبح قادرة على التكيف معها. وتتفق مع دراسة (منصور والعايد، 2016)، التي أكدت أن المهارات الاجتماعية مكون أساسي للذكاء العاطفي.

• **النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:** "ما درجة النمو المهني للمعلمات في المدارس المتوسطة بمحافظة حفر الباطن من وجهة نظر المعلمات؟".

وللإجابة على السؤال تم احتساب المتوسطات، والانحرافات، لدرجة توافر النمو المهني على النحو الآتي:

النمو المهني الكلي:

الجدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات العينة على مستوى الأبعاد والكلي لمحور

النمو المهني للمعلمات

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
عالية جداً	0.70	4.29	الفاعلية التدريسية
عالية	0.59	4.19	تنمية الإبداع
عالية	0.58	4.08	تطوير الذات
عالية	0.57	4.18	(النمو المهني) الكلي

يتبين من الجدول (13) أن درجة النمو المهني لدى معلمات المدارس المتوسطة بمحافظة حفر الباطن التعليمية عالية وبمتوسط حسابي (4.18) وانحراف (0.57). وعلى مستوى الأبعاد، فقد احتل بعد الفاعلية التدريسية المرتبة الأولى وبمتوسط (4.29) بدرجة (عالية جداً)، وثانياً بعد تنمية الإبداع بمتوسط (4.19) وثالثاً: بعد تطوير الذات وبمتوسط (4.08) وكلاهما بدرجة (عالية). وتعزو الباحثة هذه النتائج إلى تقدم المعلمات في سنوات الخبرة وسعيهن المتواصل في تنمية مسيرتهن المهنية في بيئة المدرسة التفاعلية، مما انعكس إيجاباً على الفاعلية التدريسية، والذي بدوره عزز توجه نحو تنمية الإبداع وتطوير الذات من خلال الابتكار والإبداع في مجالات التدريس ومختلف الأنشطة المدرسية. وعلى مستوى الأبعاد الفرعية؛ فقد تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وعلى النحو الآتي:

أولاً- الفاعلية التدريسية:

الجدول (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العينة على عبارات مستوى الفاعلية التدريسية

م	العبرة	المتوسط	الانحراف	الرتبة	الدرجة
6	معرفة كيفية اشباع احتياجات الطالبات النفسية/ الاجتماعية/ التربوية	4.33	0.79	1	عالية جداً
3	الاستفادة من الزيارات المتبادلة في تحسين أساليب التدريس.	4.33	0.81	2	
2	التخطيط الفعال للدروس وفق التوجهات الحديثة.	4.31	0.80	3	
1	امتلاك القدرة على التعامل مع الاختلافات في المشاعر عند المعلمات	4.28	0.79	4	
4	تجديد معلوماتي من خلال المحاضرات التخصصية	4.24	0.82	5	عالية جداً
5	الاستفادة من برامج مجتمعات التعلم المهني في معالجة مشكلات التدريس التي تواجهني.	4.22	0.83	6	

المتوسط الكلي للفاعلية التدريسية	4.29	0.70	عالية جداً
----------------------------------	------	------	------------

يتبين من الجدول (14) أن درجة نمو الفاعلية التدريسية لدى معلمات المدارس المتوسطة بمحافظة حفر الباطن التعليمية جاءت بمتوسط (4.29) وانحراف (0.70). أي بدرجة (عالية)، كما أن جميع العبارات جاءت عالية جداً، وتعزو الباحثة إلى أن الفاعلية التدريسية تتطلب أساساً لدى المعلمات كونه معياراً أساسياً في التقييم وينعكس على مستوى الطالبات وكذلك المكتسبات الوظيفية لديهن.

ثانياً- تنمية الإبداع

الجدول (15) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العينة على عبارات مستوى تنمية الإبداع

م	العبارة	المتوسط	الانحراف	الرتبة	الدرجة
15	المهارة في إدارة الفصل.	4.29	.70	1	عالية جداً
12	ربط المنهاج بالبيئة المحلية	4.24	.69	2	
	استخدام استراتيجيات تدريس متنوعة.	4.24	.70	3	
7	فهم خصائص النمو لطالبات المرحلة التي أدرسها من خلال النشرات التعريفية.	4.20	.75	4	
8	الإلمام بمفهوم الجودة في عمليات التدريس.	4.19	.75	5	عالية
13	اكتشاف مشكلات تحصيل الطالبات.	4.18	.71	6	عالية
11	ابتكار أساليب وأنشطة تساعد على تدريس المناهج.	4.17	.68	7	عالية
14	وضع الحلول المناسبة لمشكلات تحصيل الطالبات.	4.16	.71	8	عالية
10	المشاركة في تحديد المشكلات التي تواجه تنفيذ المنهاج.	4.11	.72	9	عالية
9	اعداد النشرات لمتابعة المستجيدات العلمية.	4.09	.73	10	عالية
	المتوسط الكلي لتنمية الإبداع	4.19	.59		عالية

تشير النتائج في الجدول (15) إلى أن درجة نمو الإبداع لدى معلمات المدارس المتوسطة بمحافظة حفر الباطن التعليمية جاءت بدرجة عالية جداً، حيث بلغ المتوسط الكلي (4.19) كما أن جميع العبارات كانت بدرجة عالية مما يؤكد فعالية الدورات التدريبية والبيئة الإدارية المدرسية في تحفيز الابتكار والمنافسة على الصعيد الفردي والجماعي للمعلمات. وهذا يفسر مستويات الإبداع المرتفعة لدى المعلمات والذي يتفق بنفس السياق مع دراسة (Shahid, et al 2015)

ثالثاً- تطوير الذات

الجدول (16) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات العينة على عبارات مستوى تطوير الذات

م	العبارة	المتوسط	الانحراف	الرتبة	الدرجة
17	ابتكار وسائل تعليمية حديثة.	4.12	0.65	1	عالية
16	تنوع أساليب التقويم.	4.12	0.70	2	عالية
24	الاتصال الفعال مع جميع عناصر العملية التعليمية	4.12	0.80	3	عالية
18	القدرة على إبداء الرأي في مناقشة نتائج البحوث الإجرائية.	4.10	0.68	4	عالية
19	تنمية مهاراتي من خلال الدورات التدريبية.	4.10	0.68	5	عالية
20	متابعة حلقات النقاش التخصصية	4.05	0.68	6	عالية
21	فهم متطلبات الرخصة المهنية للمعلمين	4.04	0.68	7	عالية
23	تطوير مهاراتي في استخدام التقنيات الرقمية في التعليم	4.04	0.71	8	عالية

22	اكتساب مهارات تجويد التدريس	4.01	0.67	9	عالية
	المتوسط الكلي لتطوير الذات	4.08	0.58		عالية

تُظهر النتائج في الجدول (16) أن درجة نمو تطوير الذات لدى المعلمات بحفر الباطن جاءت بدرجة عالية في جميع العبارات وبالتالي على المستوى الكلي للبعد، بمتوسط كلي (4.08)، وقد يعود ذلك إلى إدراك المعلمات أهمية التطوير المستمر لمهاراتهن الإبداعية والتدريسية مما يشكل حافزاً ذاتياً يدعم لبنات تطور الذات لديهن. كما أن تعدد معايير الرخصة المهنية في التعليم وأساليب التقويم يجعل المعلمات في حالة تأهب دائمة نحو إثبات أفضل ما لديهن.

● النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: "ما مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات العينة لدرجة (توافر الذكاء العاطفي للمديرات، النمو المهني للمعلمات المرحلة المتوسطة) لدى المديرات في المرحلة المتوسطة بمحافظة حفر الباطن تعزى لمتغيري (المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)؟ وللإجابة على السؤال أجرت الباحثة اختبار t-test بين عينتين مستقلتين فيما يتعلق بمتغير المؤهل العلمي، بينما أجرت اختبار Anova-One-way-test فيما يتعلق بمتغير الخبرة، وعلى النحو الآتي:

أولاً- فحص أثر المؤهل العلمي في اجابات العينة بخصوص (الذكاء العاطفي للمديرات، النمو المهني للمعلمات) اشتمل متغير المؤهل العلمي على فئتين: بكالوريوس فأقل، وفئة ماجستير فأعلى، وبالتالي تم استخدام اختبار t-test لاختبار الفروق بين عينتين مستقلتين، وكانت النتائج كما يظهر في الجدول (17).

الجدول (17) نتائج اختبارتي تست لفحص دلالة الفروق بين فئتي العينة بخصوص درجة توافر الذكاء العاطفي للمديرات والنمو المهني للمعلمات وفقاً لمتغير المؤهل العلمي للمعلمات

المحور	الأبعاد	المتوسط الحسابي		قيمة t	درجات الحرية	فرق المتوسط	الخطأ المعياري	الدلالة
		بكالوريوس فأقل	دراسات عليا					
الذكاء العاطفي	الوعي الذاتي	4.13	4.10	0.494	289	0.04	0.08	0.622
	حز الذات	4.17	4.06	1.38	289	0.12	0.09	0.169
	التعاطف	4.03	3.88	1.322	289	0.15	0.11	0.187
	المهارات الاجتماعية	4.06	3.90	1.611	289	0.16	0.10	0.108
النمو المهني	الذكاء الكلي	4.10	3.98	1.368	289	0.12	0.08	0.172
	الفاعلية التدريسية	4.20	4.11	4.04	298	0.41	0.10	*0.030
	تنمية الإبداع	4.21	4.14	3.83	298	0.34	0.09	*0.040
	تطوير الذات	4.21	4.17	3.81	298	0.36	0.10	*0.020
	(النمو المهني) الكلي	4.20	4.14	4.10	298	0.37	0.09	*0.034

*دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

يتضح من الجدول (17) ومن خلال قيم t والدلالة المعنوية عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند ($0.05 \geq \alpha$) بين المتوسطات الحسابية لدرجة توافر الذكاء العاطفي لدى المديرات وفقاً للمؤهل العلمي، وتعزو الباحثة النتيجة إلى أن الذكاء العاطفي مرتبط بمتغيرات ذاتية وأخرى على شكل مهارات يتم اكتسابها، فيما يتضح وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند ($0.05 \geq \alpha$) بين المتوسطات الفئتين في أبعاد محور النمو المهني، ولصاح ماجستير فأكثر. وقد يكون غياب الفروق في الذكاء العاطفي بسبب قدرة المعلمات على تقييم الذكاء العاطفي للمديرات بمعزل عن المؤهل نتيجة لأهمية المتغيرات الأخرى. وتتفق مع دراسة (Mohamad and Jais, 2016)، التي أشارت إلى عدم معنوية المؤهل العلمي في

تحفيز الذكاء العاطفي في ظل وجود متغيرات أكثر أهمية. أما الفروق في المحور الثاني (النمو المهني) فتندرج مع طبيعة النمو المهني الذي يتطلب المزيد من المعرفة النظرية من خلال متابعة الدراسة الأكاديمية والاطلاع على تجارب جديدة في مجال تنمية المسار المهني من خلال العمل؛ وهو ما تحرص عليه المعلمات حاملات المؤهلات العليا أكثر من زميلاتهن ذوات المؤهل بكالوريوس فأدنى. هذا الاستنتاج يتفق تماماً مع نتائج دراسة (Verma, E., & Singh, M. R, 2021)

ثانياً- أثر متغير سنوات الخبرة في إجابات العينة على محوري الدراسة وأبعادهما
ولفحص أثر متغير سنوات الخبرة في إجابات فئات العينة؛ تم إجراء اختبار فحص العينات المتعدد (المستقلة) من خلال اختبار Anova-One-way-test، وكانت النتائج كما يظهر في الجدولين (18)، و(19).
الجدول (18) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات المعلمات حول محوري الذكاء العاطفي للمديرات والنمو المهني للمعلمات وأبعادهما وفقاً لمتغير الخبرة

المهارات الاجتماعية		التعاطف		حفز الذات		الوعي الذاتي		سنوات الخبرة
الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الانحراف	المتوسط	الذكاء العاطفي
.87	3.97	1.06	3.93	.74	3.99	.70	4.07	أقل من 5
.92	3.83	1.04	3.77	.73	3.99	.62	4.03	من 5-10
.73	4.10	.79	4.09	.66	4.24	.61	4.18	11 سنة فأكثر
		تطوير الذات		تنمية الإبداع		الفاعلية التدريسية		النمو المهني للمعلمات
		.62	4.20	.60	4.25	.70	4.16	أقل من 5
		.63	4.11	.63	4.10	.69	4.10	من 5-10
		.58	4.21	.57	4.20	.65	4.20	11 سنة فأكثر

يتبين من الجدول (18) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات الفئات تبعاً لمتغير الخبرة؛ غير أن الباحثة لا تستطيع الجزم؛ بمدى دلالة الفروق، وبذلك استخدمت تحليل التباين الأحادي Anova-One-way-test، والنتائج كما بالجدول:
الجدول (19) نتائج تحليل التباين الأحادي - One-way Anova، للفروق بين فئات العينة على محوري الذكاء العاطفي للمديرات والنمو المهني للمعلمات وأبعادهما وفقاً لمتغير سنوات الخبرة

الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المحوران والأبعاد
0.187	1.684	0.663	2	1.326	بين المجموعات	1-محور الذكاء العاطفي (الوعي الذاتي)
		0.394	288	116.931	خلال المجموعات	
			290	118.257	المجموع	
.531	.634	.284	2	.567	بين المجموعات	حفز الذات
		.448	288	132.949	خلال المجموعات	
			290	133.517	المجموع	
.368	1.002	.348	2	.697	بين المجموعات	التعاطف
		.348	288	103.239	خلال المجموعات	
			290	103.935	المجموع	
.626	.469	.190	2	.380	بين المجموعات	المهارات الاجتماعية
		.405	288	120.210	خلال المجموعات	
			290	120.589	المجموع	

.512	.670	.448	2	.567	بين المجموعات	الذكاء العاطفي ككل
		.635	288	132.949	خلال المجموعات	
			290	133.517	المجموع	
**0.009	4.753	2.254	2	4.508	بين المجموعات	2-محور النمو المهني (فاعلية التدريس)
		0.474	297	140.854	خلال المجموعات	
			299	145.362	المجموع	
*0.036	3.372	2.747	2	5.494	بين المجموعات	تنمية الإبداع
		0.815	297	241.992	خلال المجموعات	
			299	247.486	المجموع	
*0.052	2.976	1.903	2	3.807	بين المجموعات	تطوير الذات
		0.639	297	189.923	خلال المجموعات	
			299	193.729	المجموع	
*0.025	3.719	1.734	2	3.468	بين المجموعات	النمو الهني ككل
		0.466	297	138.467	خلال المجموعات	
			299	141.934	المجموع	

**دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha \leq 0.01)$. *دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$.

يتضح من الجدول (19) ومن خلال قيم F والدلالة الإحصائية بأنه لا توجد فروق دالة عند $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات إجابات العينة؛ على المستوى الكلي والأبعاد الأربعة لمحور الذكاء العاطفي وفقاً لمتغير الخبرة. بينما وجدت فروق في جميع أبعاد النمو المهني وعلى المستوى الكلي للمحور؛ لصالح فئتي (أقل من 5، و 11 سنة فأكثر) في مقابل من خبرتهن (5-10) سنوات، وتفسرها الباحثة ذلك لكونهن يتلقين نفس المعاملة من الذكاء العاطفي، فيما كانت دالة بخصوص النمو المهني؛ باعتبارها تقييمات تخصصهن، إضافة إلى كون المعلمات في السنوات الأولى يستفدن من المديرات أكثر من ذوات الخبرة (5-10)، وأما (11 سنة فأكثر) فقد تكون تنمية ذاتية؛ كما أنهن يشعرن أكثر بضرورة تطوير مهارتهن؛ خصوصاً وغالبيةهن - عادة يكن قد ترقيين في السلم الوظيفي - وبات من الواجب عليهن مساعدة ذوات الخبرة الأقل

● النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: ما مدى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند $(\alpha \leq 0.05)$ بين درجة توافر الذكاء العاطفي للمديرات ودرجة النمو المهني لمعلمات المرحلة المتوسطة بمحافظة حفر الباطن؟ وللإجابة على السؤال الرابع قامت الباحثة بإيجاد معاملات الارتباط Pearson correlation، وتم الاعتماد في تفسير قوة الارتباط على الجدول (20): ومن ثم تفرغ مصفوفة الارتباط كما يتضح في الجدول (21).

جدول رقم (20) تفسير قوة معامل الارتباط بين الذكاء العاطفي للمديرات ودرجة النمو المهني للمعلمات

قوة معامل الارتباط	تامة	عالية جداً	عالية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً	لا علاقة
	1+ -1	0.99-0.80	0.79-0.60-	0.59-0.40	0.20-0.39	0.01-0.19	0

الجدول (21) العلاقة بين الذكاء العاطفي للمديرات والنمو المهني لدى المعلمات في المدارس المتوسطة بمحافظة حفر الباطن

المحورين والأبعاد	الفاعلية التدريسية	تنمية الإبداع	تطوير الذات	النمو المهني
الوعي الذاتي	.616**	.690**	.589**	.692**
حفر الذات	.635**	.696**	.582**	.700**
التعاطف	.382**	.449**	.394**	.447**

.595**	.515**	.588**	.527**	المهارات الاجتماعية
.759**	.562**	.654**	.582**	الذكاء العاطفي

**دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.01$).

يتبين من الجدول (21) وجود علاقة إيجابية بين الذكاء العاطفي للمديرين والنمو المهني للمعلمين، حيث بلغ معدل ارتباطهما الكلي (0.759) وهي دالة عند ($\alpha \leq 0.01$). كما تشير إلى توزيعها بين (كبيرة، متوسطة، ضعيفة) كما أن بعد الوعي الذاتي، وحفز الذات، والتعاطف، والمهارات الاجتماعية جميعاً ترتبط بأبعاد النمو المهني من خلال علاقة طردية موجبة باستثناء بعد التعاطف مع تطوير الذات، وهذا بدوي في حال ضعف حفز الذات، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة بن غريال (2015) ودراسة بطران (2018).

التوصيات والمقترحات.

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، توصي الباحثة وتقتح ما يلي:

1. العمل على توظيف ميزة ارتفاع درجة توافر الذكاء العاطفي لدى المديرين في تحفيز المعلمين على الريادة والابتكار في العملية التدريسية.
2. العمل على اعتماد معيار توافر درجة عالية من الذكاء العاطفي في اختيار القيادات المدرسية.
3. العمل على توفير منح دراسية وبرامج تدريبية للحصول على مؤهلات عليا تعزز النمو المهني لدى المعلمين.
4. العمل على الاستفادة من درجة النمو المهني العالية لدى المعلمين في تنمية الإبداع وتطوير الذات لدى الطالبات.
5. العمل على رفع الكفاءة الشخصية والإدراك الذاتي ومهارات الإدارة الذاتية.
6. وبناء على ما تبين- أثناء فترة الدراسة- من وجود فجوة معرفية، تقترح الباحثة إجراء دراسات على النحو الآتي:
 - 1) كيفية تصميم برامج تدريبية تنمي مهارات الذكاء العاطفي لمديرين المدارس خلال مسيرتهم القيادية.
 - 2) دور البرامج التدريبية المهنية كعامل معدل أو وسيط في العلاقة بين الذكاء العاطفي والنمو المهني.
 - 3) دراسة أثر الذكاء العاطفي على كل من (تميز الأداء المؤسسي، الثقة التنظيمية)

قائمة المراجع

أولاً- المراجع بالعربية:

1. أبكر، صالح؛ والدفة، الطاهر علي. (2020). النمو المهني وعلاقته بالذكاء الوجداني لمعلمي مرحلة الأساس. (دراسة ميدانية لمعلمي مرحلة الأساس بمدينة زانجي ولاية وسط دارفور، مجلة الروائز، 4(1):70-92.
2. أبو شعيرة، نور؛ وأبو الخير، أحمد. (2018). مستوى الذكاء العاطفي وعلاقته بتحسين أداء مديري المدارس في المرحلة الأساسية الدنيا التابعة لوكالة الغوث بمنطقة غرب غزة. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية. مجلد (3)، عدد (2)، ص ص 198-214.
3. أبو مصطفى، صابرين محمد (2022): درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في المحافظات الجنوبية بفلسطين للإدارة بالذكاءات من وجهة نظر المعلمين والمعلمات، مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية. مجلد (3)، عدد (9)، ص ص 306-331. <https://doi.org/10.53796/hnsj3920> تاريخ 2022/10/12

4. أبو ناصر، فتحي محمد. (2020). درجة ممارسة القيادة التشاركية لدى قادة المدارس في محافظة الأحساء وعلاقتها بالنمو المهني للمعلمين. مجلة كلية التربية بنها، مج 31 عدد (124)، 197-230. doi: 10.21608/jfeb.2020.178974
5. آل بوعينين، مشاعل. (2021)، الذكاء العاطفي لدى قائدات المدارس وعلاقته بالتوافق المهني للمعلمات، مجلة جامعة المدينة العالمية للعلوم التربوية والنفسية، العدد (2)، ص 1 _ 46. Retrieved from <http://ojs.mediun.edu.my/index.php/MIJEPS/article/view/3350>
6. حسن، مها صلاح الدين (2021). متطلبات النمو المهني لمعلمات الروضة في ظل نظام التعليم الجديد 2030 دراسة مطبقة بإدارة كفر الدوار التعليمية بمحافظة البحيرة. مجلة كلية التربية-جامعة الإسكندرية، 31(2)، 201-247. DOI: [10.21608/jealex.2021.186490](https://doi.org/10.21608/jealex.2021.186490)
7. داغستاني، بلقيس؛ المالكي، هيفاء. (2020). دور المنصات التعليمية الإلكترونية في النمو المهني لمعلمات الطفولة المبكرة (دراسة تقويمية). المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج، 73(73)، 1156-1127.
8. الرسيني، منال عبد الله (2020). الذكاء العاطفي لدى قائدات المدارس الأهلية من وجهة نظر المعلمات، المجلة السعودية للعلوم التربوية، جامعة الملك سعود – الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية جستن، العدد (68)، ص 113 _ 133. الرابط: <http://search.mandumah.com/Record/1165925/Description#tabnav> تاريخ: 2021/10/25.
9. رمضان ميه، إيناس؛ حنا. فاضل (2021). استراتيجية مقترحة لتطوير عمليات تقييم ومتابعة النمو المهني للموجبين التربويين والاختصاصيين دراسة ميدانية على مستوى وزارة التربية في الجمهورية العربية السورية. مجلة جامعة حماة. 565-520:4(7).
10. سالم، حسين. (2021). التنافي والتقارب بين النمو المهني وتقييم المعلم: قراءة في طبيعة العلاقة وديناميكيتهما. المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج، 89(89)، 1035-1057.
11. الشاعر، سوسن؛ والخشالي، شاكر. (2021). أثر الذكاء العاطفي في القيادة الأخلاقية في شركات الصناعات الكهربائية الأردنية. المثلث، 6(2).
12. طه عطا، & حسين. (2021). التنافي والتقارب بين النمو المهني وتقييم المعلم: قراءة في طبيعة العلاقة وديناميكيتهما. المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج، 89(89)، 1035-1057.
13. عبد الرحيم، خولة؛ دادو، موبمة؛ مصطفىاوي، سفيان (2021): تأثير الذكاء العاطفي على جودة اتخاذ القرار، رسالة ماجستير، إدارة أعمال، جامعة أحمد دراية-أدرار. الرابط: <https://dspace.univ-adrar.edu.dz/jspui/handle/123456789/6098>
14. العتيبي، عواطف قاعد؛ والمنقاش، سارة عبد الله. (2022). تطوير إدارة برامج التنمية المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية في ضوء التجربة الكورية. مجلة كلية التربية أسيوط **مجلد (38)، عدد 1.2**، ص ص: 288-332 doi:/10.12816mfes.2022.222262
15. عويجي، لامية؛ فتيحة، رغدي؛ سعيدي، خولة. (2020) درجة امتلاك مربّي صغار الصم لمهارة الذكاء العاطفي. PhD diss، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.
16. الفجام، حسن محمد (2017). واقع النمو المهني لمعالي العلوم والرياضيات بمدارس المرحلة الابتدائية بدولة الكويت. مجلة التربية الأزهر للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية، 36(176):583-615. الرابط: https://jsrep-journals.ekb.eg/article_6789_800440155b7b2dfc509cce6f6cf2d064.pdf

17. لطرش، محمد. (2021). دور الذكاء العاطفي في التخفيف من ضغوط العمل. مجلة الاقتصاد والمالية، 7(2)، 106-121. الرابط: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/154121> تاريخ: 2022/10/28.
18. المطيري، عواطف بنت بطاح (2022). الذكاء العاطفي لدى مديرات المدارس في محافظة المذنب من وجهة نظر المعلمات، مجلة الدراسات والبحوث التربوية بمركز العطاء للاستشارات التربوية، مج2، ع4، ص ص: 100 – 133. الرابط: <http://search.mandumah.com/Record/1207351> تاريخ: 2022/8/20.

ثانياً- المراجع بالإنجليزية : References in English

19. Abkar, Salih; And Al-Dafa, Al-Tahir Ali. (2020). Professional growth and its relationship to emotional intelligence for basic stage teachers. (A field study for basic stage teachers in Zalingei, Central Darfur State, Al-Rawaiz Magazine, 4 (1): 70-92.
20. Abu Mustafa, Sabreen Muhammad (2022): The degree of practice of secondary school principals in the southern governorates of Palestine to manage intelligence from the point of view of male and female teachers. Journal of Human and Natural Sciences. Volume (3), Number (9), pp. 306-331. <https://doi.org/10.53796/hnsj3920 dated/10/12/2022>
21. Abu Shaira, Nour; and Abu al-Khair, Ahmed. (2018). The level of emotional intelligence and its relationship to improving the performance of school principals in the minimum basic stage of UNRWA in western Gaza. International Journal of Educational and Psychological Studies. Volume (3), Number (2), pp. 198-214.
22. Al-Mutairi, Awatif Bint Battah (2022). Emotional intelligence among principals of schools in Al-Muthnib governorate from the viewpoint of female teachers, Journal of Educational Studies and Research at Al-Ataa Center for Educational Consultations, Vol. 8/20/2022.
23. Al-Otaibi, Awatif Qaed; And the discussion, Sarah Abdullah. (2022). Developing the management of professional development programs for teachers in the Kingdom of Saudi Arabia in the light of the Korean experience. Journal of the Faculty of Education, Assiut, vol. (38), No. 1.2, pp. 288-332 doi: mfes.2022.222262 10.12816/
24. Al-Rasini, Manal Abdullah (2020). Emotional intelligence among private school leaders from the viewpoint of female teachers, Saudi Journal of Educational Sciences, King Saud University - Saudi Society for Educational and Psychological Sciences, Justin, Issue (68), pp. 113_133. Link: <http://search.mandumah.com/Record/1165925/Description#tabnav> Date: 10/25/2021.
25. Dagestani, Bilqis; Al-Maliki, Haifa. (2020). The role of electronic educational platforms in the professional development of early childhood teachers (an evaluation study). The Educational Journal of the College of Education in Sohag, 73 (73), 1127-1156.

26. Georgia Leadership Institute for School Improvement. (2019). The human element in improving education: building leaders' social and emotional skills to elevate school success. Duluth, GA.
27. Hassan, Maha Salah El-Din (2021). Requirements for the professional growth of kindergarten teachers in light of the new education system 2030, an applied study in the Kafr El Dawar Educational Administration in Buhaira Governorate. Journal of the Faculty of Education-University of Alexandria, 31(2), 201-247. DOI: 10.21608/jealex.2021.186490
28. Latrash, Muhammad. (2021). The role of emotional intelligence in reducing work stress. Journal of Economics and Finance, 7 (2), 106-121. Link: <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/154121> Date: 10/28/2022.
29. Mohammad, M., & Jais, J. (2016). **Emotional intelligence and job performance: A study among Malaysian teachers. Procedia Economics and Finance**, 35, 674-682.
30. Shahid, S. A. M., Jani, S. H. M., Thomas, M., & Francis, P. (2015). The relationship between emotional intelligence and teaching effectiveness of lecturers in public and private universities in Malaysia. **International Journal of Social Science and Humanity**, 5(4), 408.
31. Suleman, Q., Syed, M. A., Mahmood, Z., & Hussain, I. (2020). Correlating emotional intelligence with job satisfaction: evidence from a cross-sectional study among secondary school heads in Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. **Frontiers in psychology**, 11, 240
32. Tai, Mei Kin & Abdull Kareem, Omar (2018). The relationship between emotional intelligence of school principals in managing change and teacher attitudes towards change, *International Journal of Leadership in Education, Theory and Practice*, Volume 22, 2019- Issue 4, Pp: 469-485, <https://doi.org/10.1080/13603124.2018.1481535>
33. Verma, E., & Singh, M. R. (2021) entitled: "ROLE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE IN STIMULATING KNOWLEDGE SHARING BEHAVIOUR IN THE ORGANIZATION".