

مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الثانوية في لواء قصبه إربد وعلاقته بأدائهم الوظيفي

خمائل الخزاعلة و حيدر العمري *

Doi: //10.47015/17.4.8

تاريخ قبوله: 2020/9/28

تاريخ تسلم البحث: 2020/6/21

The Level of Social Intelligence of Secondary-school Principals in the Irbid District and Its Relationship to Their Job Performance

Khmaa'ael Al-Khaza'leh and Haidar Al-Omary, *Jadara University, Jordan.*

Abstract: This study aimed to determine the level of social intelligence and job performance of secondary-school principals in the educational directorate of Irbid and to reveal the extent of the presence of statistically significant differences at the level of significance ($\alpha=0.05$) in the averages of the sample members' assessment of the level of social intelligence and job performance of secondary-school principals in the educational directorate of Irbid attributed to the variables of (gender, educational qualification and years of service). To achieve the goals of the study and answer its questions, a descriptive, correlational approach was used and the study sample was chosen by the simple random method to represent 7% of the study population during the academic year (2019/2020), where (200) questionnaires were distributed. The sample consisted of (189) male and female teachers. The results showed that the level of social intelligence among secondary-school principals in the educational directorate of Irbid from the teachers' point of view was high and the level of job performance of secondary-school principals in the educational directorate of Irbid from the teachers' point of view was high. In light of the study results, the study recommended maintaining and reinforcing this degree through holding an integrated program of different courses and training programs, as well as specialized workshops in this aspect.

(Keywords: Social Intelligence, Job Performance, School Principals, Irbid, Secondary Schools)

يعد الذكاء الاجتماعي مستقلاً عن القدرات الأكاديمية، وهو مفتاح أساسي للأداء الناجح في الحياة، كما أن فهم الإنسان لنفسه وللآخرين، وقدرته على استخدام هذا الفهم، وتوظيفه يعد أحد أنواع الذكاء، حيث تناولت نظرية الذكاءات المتعددة نوعين من الذكاء، هما كالذكاء بين الأشخاص المعروف الآن بـ "الذكاء الاجتماعي"، والذكاء داخل الفرد نفسه الذي يعني القدرة على فهم الشخص لذاته ومشاعره جيداً؛ أي القدرة على فهم انفعالاته وانفعالات الآخرين ونواياهم (Sobha, 2008).

ملخص: هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الذكاء الاجتماعي والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبه إربد، من وجهة نظر المعلمين، والكشف عن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) في متوسطات تقدير أفراد العينة لمستوى الذكاء الاجتماعي والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبه إربد تعزى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة)، لتحقيق أهداف الدراسة وللإجابة عن أسئلتها، تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة بحيث تمثل (7%) من مجتمع الدراسة، خلال العام الدراسي (2020/2019)، وأظهرت النتائج أن مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبه إربد من وجهة نظر المعلمين كان كبيراً، كما أظهرت النتائج أن مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبه إربد من وجهة نظر المعلمين كان كبيراً. كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الاجتماعي والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبه إربد من وجهة نظر المعلمين، وفي ضوء نتائج الدراسة، فقد أوصى الباحثان بعقد برنامج متكامل من الدورات والبرامج التدريبية المختلفة، وورشات العمل المتخصصة بهذا الجانب للمحافظة على هذه الدرجة وتعزيزها.

(الكلمات المفتاحية: الذكاء الاجتماعي، الأداء الوظيفي، مديرو المدارس، قصبه إربد، المدارس الثانوية)

مقدمة: تحتاج المدرسة باعتبارها مؤسسة تعليمية تربوية تعمل على صقل الأجيال القادرة على الإسهام في تقدم المجتمع وتطويره إلى قيادة ذات كفاءة عالية؛ فالمدیر الكفء هو المدير الفعال الذي يستخدم مهاراته وخبراته في تطبيق الأساليب الإنسانية والاجتماعية التي تتناسب مع طبيعة عمله الإداري وفق القوانين والأنظمة.

يعد الذكاء الاجتماعي من السمات التي يجب أن يتميز بها مدير المدرسة والتي تكمن أهميتها في العلاقات الاجتماعية الفعالة والمتبادلة بين مدير المدرسة والمعلمين، وكل من له علاقة بالعملية التعليمية، وللذكاء الاجتماعي أثر إيجابي كبير في مدى نجاح الفرد في حياته الاجتماعية وتفاعله مع البيئة بتقدم وفعالية، ولذلك يعتبر الذكاء الاجتماعي من الجوانب المهمة في الشخصية، لكونه مرتبطاً بقدرة الفرد على التعامل مع الآخرين، وعلى تكوين علاقات اجتماعية ناجحة. وتوضح أهمية دراسة الذكاء الاجتماعي في كونه يمثل نوعاً من القدرات المعرفية الضرورية للتفاعل الإيجابي بين الفرد وغيره من الأفراد، وللتفاعل الإنساني عموماً، والتفاعل في المجال التربوي بشكل خاص. ولذلك كلما كان مدير المدرسة اجتماعياً كان أداءه الوظيفي أفضل والعكس صحيح.

* جامعة جدارا، الأردن.

© حقوق الطبع محفوظة لجامعة اليرموك، إربد، الأردن، 2021.

ويضيف القدرة (Alqodra, 2007) أن مهارات التعاطف الاجتماعي تتضمن فهم أفكار ومشاعر واتجاهات وميول الآخرين، والتعاطف معهم، كما تؤكد وايس (Weis, 2008) أن التعاطف أساس نجاح العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين الأفراد، وقد أشارت في دراستها إلى أن الأفراد الذين لديهم القدرة على فهم وإدراك مشاعر الآخرين هم أكثر الأشخاص نجاحاً في حياتهم الاجتماعية. كما أكد بيركنيروفا وفرانكوفسلي (Birknerova & Frankovsky, 2010) أن قدرة الفرد على إدراك مشاعر الآخرين، والتعرف على حالتهم النفسية تعدّ مظهرًا أساسيًا لنجاحه الاجتماعي في المجتمع.

ويستنتج الباحثان أن من الصفات المهمة في مدير المدرسة، التي لاغنى عنها، أن يكون صاحب ذكاء اجتماعي، لديه مجموعة من القدرات والعمليات المعرفية والمهارات التي تمكنه من حسن التصرف في المواقف الاجتماعية المختلفة، ولديه القدرة على التعرف إلى حالة المتكلم النفسية وفهم مشاعر وأفكار وسلوك الآخرين والاستجابة بطريقة ملائمة ومقبولة اجتماعياً توصله إلى الأداء الوظيفي المقبول والمستحسن عند باقي عناصر العملية التعليمية.

ومع تطور التكنولوجيا والتقنيات الحديثة، كان لا بد من وجود ما يسمى الأداء الوظيفي من أجل استمرار التقدم والازدهار، فالأداء الوظيفي تحتاج إليه المؤسسات كافة سواء كانت تعليمية أو رسمية أو غير ذلك من أجل تعزيز مكانة المؤسسة وتحسين الجودة والكفاءة داخل أنظمتها. وهدف وجود هذا النوع من الأداء داخل المؤسسة هو التمييز بين أداء الموظفين وإنتاجهم الفكري والوظيفي، واكتشاف مواطن الضعف والقوة؛ فالأداء الوظيفي نشاط أو مهارة أو جهد مبذول من طرف الفرد -سواء كان عضلياً أو فكرياً - وذلك من أجل إتمام مهام الوظيفة الموكلة له بكل كفاءة وفعالية مما يحقق لهم الأهداف (Bou-Atit, 2009).

وعند تحديد مستوى الأداء الفردي، فإن ذلك يتطلب معرفة العوامل والمكونات التي تحدد هذا المستوى والتفاعل بينها. ونظراً لتعدد هذه العوامل وصعوبة معرفة درجة تأثير كل منها على الأداء، واختلاف نتائج الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع، فإن الباحثين يواجهون عدة صعوبات في تحديد العوامل المؤثرة في الأداء ومدى التفاعل بينها. وقد حاولت مجموعة من علماء الإدارة إعداد نموذج لمكونات الأداء الوظيفي، وهذا النموذج يستند إلى ثلاثة عوامل رئيسية هي: حصيلة الجهد المبذول، والخصائص والجوانب الشخصية، وإدراك الفرد لدوره الوظيفي (Abu Swirih & Bahr, 2010).

ويؤكد ويكمان (Weichman, 1977) أنه بالرغم من انتشار مصطلح الذكاء الاجتماعي وتعدد دراساته، فإن العلماء - وخاصة علماء النفس- مازالوا يجهلون التكوين الذي يقوم عليه، وأن المحاولات ما تزال تبذل لإثبات أن الذكاء الاجتماعي له وجود مستقل عن الذكاء اللفظي والذكاء العام.

ويربط بعض العلماء بين الذكاء ونجاح الفرد في الحياة الاجتماعية؛ فالذكاء الاجتماعي يتميز بالمقدرة على فهم الناس والتفاعل معهم، ويضاف إلى ذلك أن الذكاء الاجتماعي يتغير تبعاً للسن والجنس والمكانة الاجتماعية؛ فبعض الناس يحسنون التعامل مع الراشدين، بينما لا يستطيعون التعامل مع الأطفال، ويستطيع بعضهم القيام بدور القيادة، بينما يفضل آخرون الخضوع (Mansour, 2004).

ومما لا شك فيه أن العملية التربوية خبرة إنسانية تدعو وتسعى لتحقيق أهدافها من خلال تنمية الجوانب الإيجابية عند الأفراد في المجتمع؛ فالشخص المؤهل علمياً لتقديم المساعدة المتخصصة -مثل المدير- يجب أن يؤدي دوره التربوي بنجاح تبعاً لأدائه الوظيفي الذي يقوم به في خدمة جمهور الطلبة ومساعدتهم في مواجهة الصعوبات والمشكلات التي تعترض طريقهم نظراً للدور الذي يقوم به مدير المدرسة في إنجاح العملية التعليمية والتربوية، والإسهام في تقديم نوعية تعليم جيدة للطلبة، وتحقيق الأهداف التربوية المخطط لها. ويأتي ذلك من خلال العلاقة التي تربط المديرين بالطلبة والعاملين في المدرسة وأفراد المجتمع، وخاصة العلاقة القائمة بينهم التي هي علاقة تكاملية لا سيما أن عملية الإدارة جزء لا يتجزأ من العملية التربوية؛ أي أنها علاقة متبادلة يؤثر كل من أطرافها في الآخر ويتأثر به، فالهدف العام من تعديل السلوك هو التخفيف من درجة الحدة بين الأفراد، والقدرة على التوافق والتعامل مع الآخرين من خلال إنشاء علاقات إيجابية بين المعلمين والطلبة وتحسين وتطوير أدائهم ليكونوا أكثر قدرة على التوافق مع تحديات الحياة وصعوباتها (Hanash, 2011).

ويلاحظ أن الباحثين لم يتفقوا على تعريف محدد للذكاء الاجتماعي؛ فقد عرفه أبو عمشة (Abu-Amscha, 2013) بأنه "القدرة على التعامل مع الآخرين كباراً وصغاراً، أفراداً وجماعات، بكل حكمة وعقلانية في المواقف الاجتماعية والحياتية من خلال التواصل معهم وفهم مقاصدهم والاستجابة لها وفق ما يتطلب الموقف الاجتماعي، وامتلاك القدرة على التأثر والتأثير والإبداع في المواقف الاجتماعية"، كما عرفة عسقول (Askool, 2009) بأنه "القدرة على فهم العلاقات الاجتماعية واستخدامها بما ينفع الشخص في حاضره ومستقبله".

وقد أشار أبو عمشة (Abu Amscha, 2013) إلى أن الذكاء الاجتماعي يتكون من عدة أبعاد، تتمثل في التعامل مع الآخرين والتوافق معهم، والتواصل مع الآخرين وفهمهم بما يحقق التأثير والتأثير. كما يمكن الاعتماد عليها في قياس الذكاء الاجتماعي، وتتضمن المهارات الاجتماعية، وهي قدرة الفرد على استخدام مهارات التفاعل الاجتماعي مع الآخرين، حيث تتكون المهارات الاجتماعية من عنصرين رئيسيين هما المهارات السلوكية، والمعرفة الاجتماعية.

اختيار عينة طبقية عشوائية منه تكونت من 578 معلماً ومعلمة. واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي. ولتحقيق هدف الدراسة، تم استخدام استبانتين لجمع البيانات بعد التأكد من صدقهما وثباتهما: تقيس الأولى درجة الذكاء الاجتماعي، وتقيس الثانية مستوى المسؤولية الاجتماعية. وكانت أهم نتائج الدراسة ما يأتي: كانت الدرجة الكلية للذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في عمان/ لواء ماركا مرتفعة، وأظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات إجابات عينة الدراسة فيما يتعلق بدرجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في عمان/ لواء ماركا من وجهة نظر المعلمين تعزى للجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة العملية. كما بينت النتائج أن مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في عمان/ لواء ماركا كان مرتفعاً، ولم تكن هناك فروق دالة إحصائية في مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في عمان/ لواء ماركا من وجهة نظر المعلمين تعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة العملية. وتبين وجود علاقة ارتباط موجبة بين درجة الذكاء الاجتماعي ومستوى المسؤولية الاجتماعية لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في عمان/ لواء ماركا.

وهدفت دراسة الجعافرة (Al-Jaafirah, 2017) إلى معرفة العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وأنماط الاتصال الإداري لدى مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة الكرك. ولتحقيق هدف الدراسة، تم تطوير استبانة وتوزيعها على عينة الدراسة المكونة من (225) مديراً ومديرة. وأظهرت نتائج الدراسة أن المجال الكلي للذكاء الاجتماعي جاء بدرجة متوسطة، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الذكاء الاجتماعي تعزى للنوع الاجتماعي والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة الإدارية، كما أشارت النتائج إلى أن المجال الكلي لأنماط الاتصال الإداري جاء بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أنماط الاتصال الكلي تعزى للنوع الاجتماعي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في أنماط الاتصال الإداري تعزى للمؤهل العلمي لصالح ذوي مؤهل الدراسات العليا، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في أنماط الاتصال الإداري تعزى للخبرة الإدارية لصالح ذوي مؤهل الخبرة الأعلى، ووجود علاقات ايجابية دالة إحصائية بين الذكاء الاجتماعي وأنماط الاتصال الإداري وأبعاده.

وهدفت دراسة الخمايسة وأبو زهرة (Khamaiseh and Abu Zahra , 2019) إلى الكشف عن درجة الذكاء الاجتماعي وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات مديرية تربية وتعليم منطقة عمان الثالثة، وتكونت عينة الدراسة من (90) مرشداً ومرشدة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، استخدم الباحثان مقياس الذكاء الاجتماعي ومقياس الأداء الوظيفي لتحقيق أغراض الدراسة. وأظهرت النتائج أن درجة الذكاء الاجتماعي لدى مرشدي ومرشدات تربية عمان الثالثة جاءت بدرجة متوسطة، في حين جاء

نستدل على الذكاء الاجتماعي من خلال المظاهر التي تدل عليه، وذلك من خلال سلوك الفرد الذي يتمتع بالذكاء الاجتماعي، سواء من خلال تقييمه لنفسه أو من خلال معاملته مع الآخرين. لذلك فإن للذكاء الاجتماعي مظاهر عامة تتمثل في توافق الفرد ونجاحه الاجتماعي والتزامه بسلوكيات المجتمع، وأيضاً مظاهر خاصة تتمثل في تعامله مع الأشخاص، وذلك من خلال فهمهم وتفسير السلوك الصادر عنهم.

وسيتم تناول الدراسات العربية والأجنبية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، حسب تسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث:

أجرى جولمان وبوياتزيس (Goleman and Boyatzis, 2008) دراسة هدفت إلى توضيح أثر الذكاء الاجتماعي وتأثيره على مجموعة من الموظفين، حيث أجريت على (500) موظفة في شركة فورتشن البريطانية. ولتحقيق أهداف الدراسة، استخدم الباحثان الملاحظة للحالة. وأظهرت نتائج الدراسة أن سلوكيات القائد وذكاءه الاجتماعي تلعب دوراً مهماً في التأثير على أداء الموظفين وزيادة دافعيتهم للإنجاز، كما تسهم بشكل واضح في تنمية القدرة على التعامل مع الموظفين وفهم سلوكياتهم، وبالتالي القدرة على التعامل معها، بحيث تصب في مصلحة المنظمة.

أجرت جميلة (Jamila, 2015) دراسة هدفت إلى قياس العلاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارات الاتصال التنظيمي لدى الأساتذة الإداريين - رؤساء الأقسام - بجامعة مسيلة، ومعرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين مهارات الاتصال التنظيمي (التحدث، والاستماع، والقراءة، والكتابة، والتفكير) والذكاء الاجتماعي. وقد اتبع الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي، حيث أجريت الدراسة على عينة تضم (40) رئيس قسم ونوابهم) من مجموع (28) قسماً وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الاجتماعي ومهارات الاتصال التنظيمي لدى الأساتذة رؤساء الأقسام ونوابهم بجامعة المسيلة، وإلى وجود علاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارة التحدث لدى الأساتذة رؤساء الأقسام ونوابهم بجامعة المسيلة، بينما أشارت النتائج إلى أنه لا توجد علاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارة الاستماع لدى الأساتذة رؤساء الأقسام ونوابهم بجامعة المسيلة، ولا توجد علاقة ارتباطية بين الذكاء الاجتماعي ومهارة القراءة لدى الأساتذة رؤساء الأقسام ونوابهم بجامعة المسيلة، بالإضافة إلى أن النتائج أشارت إلى أنه لا توجد علاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارة الكتابة لدى الأساتذة رؤساء الأقسام ونوابهم بجامعة المسيلة، ولا توجد علاقة بين الذكاء الاجتماعي ومهارة التفكير لدى الأساتذة رؤساء الأقسام ونوابهم بجامعة المسيلة.

وهدفت دراسة وراذ (Wrad, 2017) إلى تقصي درجة الذكاء الاجتماعي وعلاقتها بمستوى المسؤولية الاجتماعية لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في عمان/ لواء ماركا من وجهة نظر المعلمين. تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الحكومية الأساسية في عمان التابعة للواء ماركا، وتم

إن الذكاء الاجتماعي -وفقاً لملاحظات الباحثة- لا يحظى بالقدر الكافي من الاهتمام من قبل مدير المدرسة، وإن العلاقات التفاعلية بين المدير والمعلم قد يسودها شيء من الضعف، وعدم الرضا الوظيفي، وعدم وجود اتصال فعال وإيجابي، وفقدان روح الجماعة والإحساس بالظلم، مما ينتج عنه انعكاسات مسيئة تؤثر على أداء المعلم الوظيفي، وتنعكس بدورها على أداء الطلبة، مما يؤثر سلباً على تحقيق الأهداف التعليمية. ومن خلال ما سبق، يمكن تحديد مشكلة الدراسة في مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبه إربد وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر المعلمين.

أسئلة الدراسة

في التأكيد تسعى الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبه إربد من وجهة نظر المعلمين؟
2. ما مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبه إربد من وجهة نظر المعلمين؟
3. هل توجد علاقة ارتباطية بين الذكاء الاجتماعي والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبه إربد من وجهة نظر المعلمين؟

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبه إربد من وجهة نظر المعلمين، وتحديد مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبه إربد من وجهة نظر المعلمين، والكشف عن مدى وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الاجتماعي والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبه إربد من وجهة نظر المعلمين.

أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة حسب علم الباحثين في أنها من أولى الدراسات الرائدة لقياس مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الثانوية في لواء قصبه إربد وأثره على أدائهم الوظيفي. وبالتالي من المتوقع أن تزود المعنيين في قطاع التربية والتعليم بمعلومات جديدة نظرية وتطبيقية عن موضوع مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس من دوره في أدا الوظيفي.

الأداء الوظيفي بدرجة مرتفعة. وأظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$)، بين درجة الذكاء الاجتماعي ودرجة الأداء الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات مديرية تربية عمان الثالثة، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية للذكاء الاجتماعي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية للذكاء الاجتماعي تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، لصالح سنوات الخبرة (10 سنوات فأكثر)، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجة الكلية للأداء الوظيفي لدى مرشدي ومرشدات مديرية تربية عمان الثالثة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي. وأوصت الدراسة بضرورة عقد دورات تدريبية في الذكاء الاجتماعي ومهاراته وحسن التعامل وفتيات العمل الإرشادي.

تناولت الدراسات السابقة موضوعي الذكاء الاجتماعي والأداء الوظيفي، وقد استفاد الباحثان من اطلاعهما على الدراسات السابقة، وتمثلت الاستفادة في التأكيد على أهمية الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس وعلاقته بالأداء الوظيفي، والمساعدة في تحديد المنهج المناسب وصياغة مشكلة الدراسة وتحديد شكل دقيق، وكذلك في تطوير أداة الدراسة، ونوع المعالجات الإحصائية.

وقد تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في كونها إحدى الدراسات التي ناقشت مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الثانوية التابعة لمديرية التربية والتعليم للواء قصبه إربد وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر المعلمين. وحسب علم الباحثين، تعد الدراسة الحالية من أولى الدراسات حول الموضوع. وكذلك اختلفت الدراسة الحالية في عينة الدراسة التي شملت معلمي المدارس الثانوية. وتتميز هذه الدراسة بأنها استخدمت أداتين إحداهما مقياس الذكاء الاجتماعي والأخرى مقياس الأداء الوظيفي لمديري المدارس من وجهة المعلمين، وكانت الأدوات من تطوير الباحثة.

مشكلة الدراسة

إن ارتفاع أو انخفاض مستوى الذكاء الاجتماعي عند مديري المدارس من الجوانب المهمة في شخصيتهم، لكون ذلك مرتبطاً بالقدرات والمهارات في التعامل مع الآخرين، وذلك لتكوين علاقات اجتماعية إنسانية ناجحة، ولذلك فالذكاء الاجتماعي له أهمية كبيرة، ويمثل نوعاً من القدرات المعرفية الضرورية للتفاعل الإيجابي البناء بين الفرد وغيره من الأفراد؛ فهو تفاعل إنساني بشكل عام، وفي المجال التربوي بشكل خاص.

ومن خلال عمل أحد الباحثين (الباحثة) في التربية، وتعاملها مع العديد من المديرين من مختلف الجنسيات خلال فترة عملها، استشعرت أن هناك صدامات نقاشية بين مديري المدارس وأعضاء الهيئة التدريسية، قد يكون سببها سوء الفهم أو التقدير أو الإدراك من أي من الجانبين، وهذا ما يؤكد ضرورة امتلاك مديري المدارس للذكاء الاجتماعي الهادف.

الأداء الوظيفي: اصطلاحاً هو "تحقيق الأعمال لأهدافها وإنجازها وفقاً للمعايير والأوقات المحددة، وقلة الأخطاء في العمل، والأداء ضمن المعايير المحددة، ومراعاة التكامل والتنسيق في الأهداف" (Tarawneh, 2002: 9).

إجرائياً: يعرف بأنه عبارة عن "المهام والأنشطة الأكاديمية والإدارية التي يقوم بها مدير المدرسة داخل المدرسة، وفقاً للأنظمة والقوانين والإجراءات والطرق المحددة للعمل، والنتائج التي يحققها بنجاح في مجال عمله، لتحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية ضمن الموارد المتاحة".

لواء قصبة إربد: هو تقسيم إداري يتبع محافظة إربد شمال الأردن، مركزه مدينة إربد، وبلغ عدد سكانه في عام (2009) حوالي 430.670 نسمة، ويضم كلاً من المدن والبلدات التالية: (حوارة، كفريوبا، بيت راس، بشرى، المغير، علعال، سال، حكما، زحر، إلى أن يصل لحوار) (Ministry of Interior, 2013).

حدود الدراسة ومحدداتها

الحد الموضوعي: اقتصرته هذه الدراسة على معرفة مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر المعلمين.

الحدود البشرية: معلوم مدارس الذكور والإناث.

الحد المكاني: مديرية تربية والتعليم للواء قصبة إربد.

الحد الزمني: تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الثاني من العام الدراسي (2020/2019).

منهج الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة وللإجابة عن أسئلتها، تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وذلك لوصف وتحليل وتفسير نتائج استجابات أفراد العينة حول مستوى الذكاء الاجتماعي ومستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد من وجهة نظر المعلمين.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات في المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد للعام الدراسي (2020/2019)، حيث بلغ عدد أفراد مجتمع الدراسة (2546) معلماً ومعلمة.

وتتمثل الأهمية النظرية في المعلومات النظرية التي من المتوقع أن تضيفها هذه الدراسة حول موضوع مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر المعلمين، ومن المتوقع إضافة معلومات جديدة حول كيفية قياس مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد، وذلك من خلال أداة القياس في الموضوع، التي قام الباحثان بتطويرها لتحقيق أهداف الدراسة، وكذلك الإضافة النظرية المتنوعة من خلال عرض الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث من حيث إمكانية إجرائها والمجال الذي أجريت فيه، والمنهجية المتبعة فيها، والنتائج التي توصلت إليها، مما سيضيف للمهتمين في مجال التعليم معلومات جديدة حول مشكلة الدراسة الحالية لمستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر المعلمين.

وتتمثل الأهمية التطبيقية في تزويد مديري المدارس الثانوية بكيفية التعامل بمستوى ذكاء اجتماعي عالٍ مع تطوير إمكاناتهم الشخصية والمعرفية، وذلك لمساعدتهم على القيام بدورهم على أفضل وجه، والإسهام في تنمية كفاءة المدرسة الثانوية، وتحقيقها لأهدافها التعليمية والتربوية والاجتماعية (المجتمعية) من خلال رفع مستوى فاعلية المدرسة وتنمية المناخ والبيئة المدرسية المناسبة لكل من المديرين والمعلمين وأدائهم الوظيفي. وتفيد الدراسة وزارة التربية والتعليم الأردنية في مجال تفعيل الذكاء الاجتماعي والأداء الوظيفي. وقد تعمل الدراسة على تشكيل حلقة مهمة في ميدان الإدارة التربوية، ونقطة انطلاق للعديد من الباحثين لإجراء دراسات لاحقة مشابهة، كما تفيد هذه الدراسة في تنظيم دورات تدريبية للمديرين في المدارس الثانوية.

التعريفات الإجرائية

فيما يلي التعريفات الاصطلاحية والإجرائية للمفاهيم المستخدمة في هذه الدراسة.

الذكاء الاجتماعي: هو "قدرة الفرد على التفاعل مع الآخرين سواء كانوا صغاراً أم كباراً أو أفراداً أو جماعات، بحكمة وتركيز وعقلانية، خاصة في المواقف الاجتماعية والحياتية من خلال التواصل معهم وفهم مقاصدهم والاستجابة لها وفق ما يتطلبه الموقف الاجتماعي، وامتلاك القدرة على التأثر والتأثير والإبداع في المواقف الاجتماعية" (Abu Amsha, 2013: 12).

إجرائياً: يعرف بأنه "الدرجة التي يحصل عليها المدير/ة على مقياس الذكاء الاجتماعي من وجهة نظر المعلمين".

عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة لتكون ممثلة لمجتمع الدراسة، خلال العام الدراسي (2020/2019) بما نسبته (7%) من مجتمع الدراسة، وتكونت العينة من (189) مستجيباً.

أداة الدراسة: لغايات تطوير أداة الدراسة، تم الرجوع إلى الأدب التربوي والدراسات السابقة المتعلقة بالذكاء الاجتماعي ومستوى الأداء الوظيفي، واستند الباحثان بصورة أساسية في إعداد الأداة المستخدمة إلى الدراسات السابقة، مثل دراسة الخميسة وأبو زهرة (Khamaiseh and Abu Zahra, 2019)، ودراسة جولمان وبوياتزيس (Goleman and Boyatzis, 2008)؛ إذ يضع المستجيب إشارة أمام كل فقرة من فقرات المجالات وذلك على سلم من خمس درجات هي (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، متدنية، متدنية جداً). وصُححت الأداة بإعطاء الأوزان التالية (5، 4، 3، 2، 1) للدرجات سابقة الذكر، كما تم التحقق من دلالات الصدق والثبات للأداة.

أ. الصدق الظاهري: تم التأكد من صدق أداة الدراسة بعرضها على (10) محكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في الجامعات الأردنية. والأخذ بملاحظاتهم وتعديلاتهم، من حيث معرفة مدى صلاحية الصياغة اللغوية، واتناء الفقرة للمجال الذي أدرجت ضمنه، ومدى ملائمة الفقرات وتوافقها مع مجال الدراسة، وإجراء أي تعديلات يرونها مناسبة.

وبناء على إجماع ما يزيد على (80%) من مجموعة المحكمين تم اعتماد أداة الدراسة بصورتها النهائية، حيث أصبح المقياس يتكون من جزأين: الجزء الأول: مقياس الذكاء الاجتماعي وأصبح يتكون من (28) فقرة بدلاً من (33) فقرة موزعة على 3 مجالات، والجزء الثاني: مقياس الأداء الوظيفي وأصبح يتكون من (25) فقرة بدلاً من (27) فقرة موزعة على (3) مجالات، ليصبح مجموع عدد الفقرات (53) فقرة.

صدق البناء (المحتوى) لأداة مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الثانوية

تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية قوامها (30) معلماً من مجتمع الدراسة، تم استبعادهم من عينة الدراسة. وتم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه الفقرة، كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، حيث أظهرت النتائج أن قيم معاملات ارتباط مجالات أداة الدراسة مع الأداة ككل تراوحت بين (0.881-0.922)، كما أن قيم معاملات الارتباط البيئية لمجالات أداة الدراسة تراوحت بين (0.700-0.789).

كذلك تم التحقق من مؤشرات صدق البناء، وذلك لحساب قيم معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات الأداة والمجالات التي تنتمي إليها، وبين الفقرات والأداة ككل. وأظهرت النتائج أن معاملات الارتباط بين فقرات الأداة ومجالات الدراسة والأداة الكلية كانت مناسبة، حيث تراوحت الارتباطات بين فقرات الأداة ومجالات الدراسة بين (0.449-0.879)، وبين فقرات المجالات والأداة الكلية بين (0.320-0.829)، وهي ملائمة لأغراض لتحقيق أهداف الدراسة الحالية.

ثبات الأداة: تم استخدام طريقتين للتحقق من ثبات أداة الدراسة. الطريقة الأولى هي الاختبار وإعادة الاختبار، والطريقة الثانية هي حساب معامل كرونباخ ألفا لفقرات الاستبانة. حيث تم في الأولى تطبيق الاستبانة على العينة الاستطلاعية (30 معلماً) مرتين بفارق زمني مدته أسبوعين، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون (معامل ثبات الاستقرار) بين التطبيقين، كما تم في الطريقة الثانية حساب معامل ثبات الاتساق الداخلي من خلال معامل كرونباخ ألفا. والجدول (1) يبين ذلك.

الجدول (1)

معامل ثبات إعادة والاتساق الداخلي كرونباخ ألفا لأداة مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الثانوية ككل ومجالاتها

| المقياس ومجالاته | ثبات الاتساق الداخلي | ثبات إعادة |
|---|----------------------|------------|
| المجال الأول: المهارات الاجتماعية | 0.845 | 0.895 |
| المجال الثاني: التعاطف الاجتماعي | 0.892 | 0.921 |
| المجال الثالث: حل المشكلات الاجتماعية | 0.901 | 0.921 |
| مقياس مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الثانوية | 0.935 | 0.942 |

أظهرت النتائج في الجدول (1) أن معامل ارتباط بيرسون بين درجات المفحوصين على الأداة في مرتي التطبيق بلغ للأداة ككل (0.942)، أما معامل ثبات الاتساق الداخلي "كرونباخ ألفا" (Cronbach's Alpha) للأداة ككل بلغ (0.935)، ويلاحظ أنها ذات معامل ثبات مرتفع، وعليه اعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة وتحقيق غرضها والوثوق بنتائجها.

صدق البناء (المحتوى) لأداة مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية

تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية قوامها (30) معلماً من مجتمع الدراسة، تم استبعادهم من عينة الدراسة. وتم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمجال الذي تنتمي إليه الفقرة. كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة. وقد أظهرت النتائج أن قيم معاملات ارتباط مجالات أداة الدراسة مع الأداة ككل

الدرجة (2) للبدل متدنية، وأعطيت الدرجة (1) للبدل متدنية جداً، وللحكم على درجات مستوى المتوسطات الحسابية للفقرات والمجالات والأداة ككل، اعتمد المعيار الإحصائي باستخدام المعادلة الآتية:

مدى الفئة = (أعلى قيمة-أدنى قيمة) مقسوماً على عدد الخيارات.
مدى الفئة = $1-5 = 4 \div 5 = 0.8$. وبذلك يصبح معيار الحكم على النحو الآتي:

الجدول (3)

المعيار الإحصائي لتحديد درجة مستوى الذكاء الاجتماعي ومستوى الأداء

| الدرجة | المتوسط الحسابي |
|-------------|-------------------------|
| متدنية جداً | من 1.00 إلى أقل من 1.80 |
| متدنية | من 1.80 إلى أقل من 2.60 |
| متوسطة | من 2.60 إلى أقل من 3.40 |
| كبيرة | من 3.40 إلى أقل من 4.20 |
| كبيرة جداً | من 4.20 إلى 5.00 |

أساليب المعالجة الإحصائية

للإجابة عن السؤالين الأول والثاني من أسئلة الدراسة، تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية. وللإجابة على السؤال الثالث من أسئلة الدراسة، تم استخدام اختبار معامل ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة الارتباطية بين الذكاء الاجتماعي والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قسبة إربد من وجهة نظر المعلمين.

عرض النتائج

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الذكاء الاجتماعي وعلاقته بمستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قسبة إربد من وجهة نظر المعلمين. ولتحقيق ذلك، تمت الإجابة عن أسئلتها وفق تسلسلها. وفيما يلي عرض لذلك.

نتائج السؤال الأول: ما مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قسبة إربد من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مقياس مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قسبة إربد من وجهة نظر المعلمين، وكل مجال من مجالاته. ويبين الجدول (4) ذلك.

تراوحت بين (0.96-0.97)، كما أن قيم معاملات الارتباط البينية لمجالات أداة الدراسة تراوحت بين (0.88-0.96). كما أظهرت النتائج حول معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات الأداة والمجالات التي تنتمي إليها، وبين الفقرات والأداة ككل، أن قيم معاملات ارتباط مجالات أداة الدراسة مع الأداة ككل تراوحت بين (0.881-0.922)، وأن قيم معاملات الارتباط البينية لمجالات أداة الدراسة تراوحت بين (0.789-0.700).

ثبات أداة مقياس مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية

تم استخدام طريقتين للتحقق من ثبات أداة الدراسة، الطريقة الأولى هي الاختبار وإعادة الاختبار، والطريقة الثانية هي حساب معامل كرونباخ ألفا لفقرات الاستبانة. حيث تم في الأولى تطبيق الاستبانة على العينة الاستطلاعية (30 معلماً) مرتين بفارق زمني مدته أسبوعان، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون (معامل ثبات الاستقرار) بين التطبيقين، كما تم في الطريقة الثانية حساب معامل ثبات الاتساق الداخلي من خلال معامل كرونباخ ألفا. والجدول (2) يبين ذلك.

الجدول (2)

معامل ثبات إعادة والاتساق الداخلي كرونباخ ألفا أداة مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية ككل ومجالاتها

| المقياس ومجالاته | ثبات الاتساق الداخلي | ثبات إعادة |
|---|----------------------|------------|
| المجال الأول: قيادة فريق العمل | 0.901 | 0.927 |
| المجال الثاني: إدارة العلاقات | 0.921 | 0.933 |
| المجال الثالث: الرقابة الإدارية | 0.888 | 0.921 |
| مقياس مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية | 0.932 | 0.954 |

أظهرت النتائج في الجدول (2) أن معامل ارتباط بيرسون بين درجات المفحوصين على الأداة ككل في مرتي التطبيق بلغ (0.954)، أما معامل ثبات الاتساق الداخلي "كرونباخ ألفا" (Cronbach's Alpha) للأداة ككل فقد بلغ (0.932)، ويلاحظ أنها ذات معامل ثبات مرتفع. وعليه اعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة وتحقيق غرضها والوثوق بنتائجها.

تصحيح أداة الدراسة

لأجل احتساب المستوى الكلية للأداة، تم وضع خمسة بدائل بحيث يختار المستجيب أحد هذه البدائل التي تعبر عن رأيه، وأعطيت الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) للبدائل الخمسة على التوالي لفقرات؛ إذ أعطيت الدرجة (5) على للبدل كبيرة جداً، والدرجة (4) للبدل كبيرة، وأعطيت الدرجة (3) للبدل متوسطة، وأعطيت

الجدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مقياس مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد من وجهة نظر المعلمين وكل مجال من مجالاته مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية

| رقم المجال | المجال | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | الدرجة |
|------------|---|-----------------|-------------------|--------|--------|
| 2 | المجال الثاني: التعاطف الاجتماعي | 4.07 | 0.73 | 1 | كبيرة |
| 3 | المجال الثالث: حل المشكلات الاجتماعية | 4.05 | 0.74 | 2 | كبيرة |
| 1 | المجال الأول: المهارات الاجتماعية | 3.95 | 0.71 | 3 | كبيرة |
| | مقياس مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الثانوية | 4.03 | 0.66 | | كبيرة |

المدرسة على تحقيق أهدافها. وقد اختلفت نتائج هذه الدراسة ضمناً عن دراسة عسقول (Askool, 2009)، حيث أوضحت نتائج دراسة عسقول أنه يوجد مستوى متدنٍ للذكاء الاجتماعي ومستوى فوق المتوسط للتفكير الناقد عند طلبة الجامعة، وأنه توجد علاقة دالة إحصائية بين الذكاء الاجتماعي والتفكير الناقد.

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات كل مجال من مجالات مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد من وجهة نظر المعلمين. وفيما يلي عرض لذلك.

المجال الأول: المهارات الاجتماعية

يلاحظ من الجدول (4) أن مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد من وجهة نظر المعلمين كان (كبيراً) بمتوسط حسابي (4.03) وانحراف معياري (0.66)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.95-4.07)، بدرجة كبيرة. ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن مديري المدارس الثانوية يمتلكون المهارات الانفعالية والاجتماعية التي تشكل مكونات الذكاء الاجتماعي لديهم؛ إذ إن مديري المدارس الثانوية لديهم الكفاءة، كما يمتلكون الكفايات اللازمة التي تشتمل على جميع المهارات اللازمة للقيام بأعمالهم، ومن بينها قدرتهم على تكوين العلاقات الاجتماعية وتوطيدها، وتحقيق أهداف المدرسة التربوية، وكذلك طريقتهم في حل المشكلات والتخطيط واتخاذ القرارات وتحويل خبراتهم الحياتية إلى عوامل نجاح تساعد

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الأول (المهارات الاجتماعية)، مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية

| رقم الفقرة | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | الدرجة |
|------------|---|-----------------|-------------------|--------|------------|
| 2 | يثبت وجوده في المواقف الاجتماعية المختلفة. | 4.26 | 0.83 | 1 | كبيرة جداً |
| 9 | يقدم النصيحة والمشورة عند طلبها. | 4.20 | 0.90 | 2 | كبيرة جداً |
| 6 | لديه قدرة على فتح حوارات مختلفة مع الآخرين. | 4.16 | 0.91 | 3 | كبيرة |
| 4 | يتمتع بالقدرة على التفاعل مع الأشخاص عند لقائهم للمرة الأولى. | 4.15 | 0.86 | 4 | كبيرة |
| 3 | ينسجم مع الآخرين بسهولة. | 4.01 | 0.93 | 5 | كبيرة |
| 7 | يحسن الاستماع للآخرين. | 4.00 | 1.04 | 6 | كبيرة |
| 5 | يتعرف إلى الآخرين في وقت قصير. | 3.99 | 0.94 | 7 | كبيرة |
| 8 | يستطيع تكييف المواقف ليتقبلها الآخرون. | 3.95 | 0.90 | 8 | كبيرة |
| 1 | يثق بالشخصيات التي لا يعرفها مسبقاً. | 2.83 | 1.11 | 9 | متوسطة |
| | المجال الأول: المهارات الاجتماعية | 3.95 | 0.71 | | كبيرة |

الحسابية بين (2.83-4.26)، بمستوى متوسط إلى كبير، حيث حصلت معظم الفقرات على مستوى كبير وكبير جداً، وكانت هناك فقرة واحدة حصلت على مستوى متوسط. ويعزو الباحثان هذه النتيجة من وجهة نظر المعلمين إلى أن مديري المدارس الثانوية

ويلاحظ من الجدول (5) أن مستوى المتوسطات الحسابية لفقرات مجال المهارات الاجتماعية لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد من وجهة نظر المعلمين كان (كبيراً) بمتوسط حسابي (3.95)، كما تراوحت المتوسطات

المجتمع المحلي، حيث يثبت وجوده في جميع المناسبات الاجتماعية، كما يقدم الخدمات الملائمة التي تلبي حاجات المعلمين والمجتمع المحلي.

لديهم الذكاء الاجتماعي في إدارتهم للمدرسة، حيث يقومون بتحقيق أهدافهم بما يتوفر لديهم من موارد بشرية، كما أنهم يستطيعون استخدام السلطة الممنوحة لهم بطريقة صحيحة، ويمتلكون المرونة لتغيير الخطط وتطويرها في الوقت المناسب. كما يمكن عزو هذه النتيجة أيضاً من وجهة نظر المعلمين إلى المهارات الاجتماعية لمدير المدرسة بالاتصال والتواصل مع الآخرين، خاصة

المجال الثاني: التعاطف الاجتماعي

الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الثاني (التعاطف الاجتماعي)، مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية

| رقم الفقرة | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | الدرجة |
|------------|--|-----------------|-------------------|--------|------------|
| 7 | يشارك المعلمين في مشاعر الحزن والفرح. | 4.26 | 0.91 | 1 | كبيرة جداً |
| 2 | يقدم المساندة للمعلمين في الأزمات والمواقف الصعبة. | 4.23 | 0.86 | 2 | كبيرة جداً |
| 9 | يبادر بمساعدة المعلمين عند حاجتهم. | 4.21 | 0.88 | 3 | كبيرة جداً |
| 3 | يقدر مشاعر المعلمين بوضع نفسه مكانهم. | 4.12 | 0.98 | 4 | كبيرة |
| 8 | يتعاطف مع المعلمين وفقاً لظروفهم. | 4.11 | 0.88 | 5 | كبيرة |
| 4 | لديه القدرة على التعبير عن انفعالاته. | 4.10 | 0.85 | 6 | كبيرة |
| 6 | يتأثر بما يحدث للمعلمين سلباً أو إيجاباً. | 3.93 | 0.99 | 7 | كبيرة |
| 1 | يشعر بالأسى عند إساءة التعامل مع الآخرين. | 3.87 | 0.93 | 8 | كبيرة |
| 5 | يستطيع التعرف إلى مشاعر المعلمين حتى إذا حاولوا إخفاءها. | 3.84 | 0.99 | 9 | كبيرة |
| | المجال الثاني: التعاطف الاجتماعي | 4.07 | 0.73 | 10 | كبيرة |

الثانوية؛ إذ إن مديري المدارس يشاركون المعلمين جميع مشاعرهم سواء كانت حزناً أم فرحاً، كما أن المدير يتتبع أحوالهم النفسية والاجتماعية، ويقدم لهم المساعدة قدر المستطاع، ولربما كانت هذه النتيجة الكبيرة بسبب الأساليب القيادية التي يتبعها مديرو المدارس الثانوية وتركز على الذكاء الاجتماعي في تعامل المديرين مع الآخرين.

يلاحظ من الجدول (6) أن مستوى المتوسطات الحسابية لفقرات مجال التعاطف الاجتماعي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبه إربد من وجهة نظر المعلمين كان (كبيراً) بمتوسط حسابي (4.07)، كما تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.84-4.26)، حيث جاءت معظم الفقرات بمستوى كبير. ويمكن عزو هذه النتيجة من وجهة نظر المعلمين إلى أن المعلمين يلمسون التعاطف الاجتماعي من قبل مديري المدارس

المجال الثالث: حل المشكلات الاجتماعية

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الثالث (حل المشكلات الاجتماعية)، مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية

| رقم الفقرة | الفقرة | المتوسط الحسابي* | الانحراف المعياري | الرتبة | الدرجة |
|------------|--|------------------|-------------------|--------|------------|
| 10 | يستفيد من خبراته السابقة في حل المشكلات. | 4.23 | 0.84 | 1 | كبيرة جداً |
| 1 | يبادر بحل المشكلات حال حدوثها. | 4.19 | 0.85 | 2 | كبيرة |
| 4 | يفكر في إيجاد حلول للمشكلات التي تواجهه. | 4.14 | 0.85 | 3 | كبيرة |
| 5 | يدرس كل الخيارات المطروحة لحل المشكلة. | 4.06 | 0.88 | 4 | كبيرة |

| رقم الفقرة | الفقرة | المتوسط الحسابي* | الانحراف المعياري | الرتبة | الدرجة |
|------------|---|------------------|-------------------|--------|--------|
| 9 | يستثمر علاقاته الشخصية لحل المشكلات. | 4.04 | 0.89 | 5 | كبيرة |
| 3 | يحدد المشكلات التي تواجهه تحديداً دقيقاً. | 4.02 | 0.93 | 6 | كبيرة |
| 7 | يمارس الإدارة الموقفية في التعامل مع المشكلات. | 4.00 | 0.86 | 7 | كبيرة |
| 8 | يمتلك القدرة على استخدام الطريقة الفضلى لحل المشكلات. | 3.96 | 0.95 | 8 | كبيرة |
| 2 | يقوم بتحليل المشكلة التي تواجهه إلى عناصر للتعامل معها. | 3.94 | 0.89 | 9 | كبيرة |
| 6 | يضع خطة عمل لاختيار البديل الأنسب من خلال اللجان المختصة. | 3.92 | 0.92 | 10 | كبيرة |
| | المجال الثالث: حل المشكلات الاجتماعية | 4.05 | 0.74 | | كبيرة |

نتائج السؤال الثاني الذي نص على: "ما مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد من وجهة نظر المعلمين؟"

للإجابة عن هذا السؤال؛ تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مقياس مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد من وجهة نظر المعلمين، وكل مجال من مجالاته. ويبين الجدول (8) ذلك.

يلاحظ من الجدول (7) أن مستوى المتوسطات الحسابية لفقرات مجال حل المشكلات الاجتماعية لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد من وجهة نظر المعلمين كان (كبيراً) بمتوسط حسابي (4.05). وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.92-4.23). حيث جاءت معظم الفقرات بمستوى كبير. ويمكن عزو هذه النتيجة من وجهة نظر المعلمين إلى امتلاك مديري المدارس الثانوية الكفايات المهنية والشخصية التي تجعلهم قادرين على المساعدة في حل المشكلات الاجتماعية عبر تشكيل اللجان المختلفة التي تعنى بالشؤون الاجتماعية.

الجدول (8)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات مقياس مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد من وجهة نظر المعلمين، وكل مجال من مجالاته مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية

| رقم المجال | المجال | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | الدرجة |
|------------|---|-----------------|-------------------|--------|--------|
| 3 | المجال الثالث: الرقابة الإدارية | 4.13 | 0.72 | 1 | كبيرة |
| 2 | المجال الثاني: إدارة العلاقات | 4.09 | 0.81 | 2 | كبيرة |
| 1 | المجال الأول: قيادة فريق العمل | 3.98 | 0.80 | 3 | كبيرة |
| | مقياس مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية | 4.07 | 0.73 | | كبيرة |

من تسهيلات تقنية وتربوية، والتزام المدارس بتطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة التي تسعى إلى تحسين الأداء الوظيفي كونها الأساس في إظهار مستوى أداء عال في المؤسسات التربوية، أو لربما هناك رؤية مستقبلية واضحة لدى مديري المدارس الثانوية تسعى باستمرار إلى التحسين من جودة الأداء الوظيفي.

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات كل مجال من مجالات مقياس مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد من وجهة نظر المعلمين. وفيما يلي عرض لذلك.

يلاحظ من الجدول (8) أن مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد من وجهة نظر المعلمين (كبير) بمتوسط حسابي (4.07) وانحراف معياري (0.73). حيث حصلت جميع المجالات على مستوى كبير. ويعزو الباحثان هذه النتيجة الكبيرة لمستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر المعلمين إلى ما يمتلكه مديرو المدارس الثانوية في قصبة إربد من كفايات ومهارات حققت لديهم هذه الدرجة من الأداء الوظيفي من خلال الخبرات التراكمية التي اكتسبوها عبر خدمتهم في المدارس المختلفة، ونتيجة الدورات التدريبية والتطويرية في أثناء خدمتهم التي تعقدتها الوزارة، ونتيجة العلاقات المميزة في بيئة العمل. وقد يعود السبب إلى وجود بيئة مدرسية داعمة للبيئة الاجتماعية الجاذبة من خلال ما يتوافر فيها

المجال الأول: قيادة فريق العمل

الجدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الأول (قيادة فريق العمل)، مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية

| رقم الفقرة | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | الدرجة |
|------------|---|-----------------|-------------------|--------|------------|
| 1 | يعزز أعمال المعلمين الإيجابية. | 4.23 | 0.85 | 1 | كبيرة جداً |
| 8 | يوجه المعلمين للقيام بأدائهم الوظيفي. | 4.20 | 0.80 | 2 | كبيرة جداً |
| 2 | يمنح ثقته للفريق ككل عند تحقيق مستويات عليا من الإنتاجية. | 4.04 | 0.90 | 3 | كبيرة |
| 6 | يستطيع العمل بسهولة مع نوعيات الأفراد كافة. | 4.01 | 0.99 | 4 | كبيرة |
| 5 | يحقق العدل عند تقديم الجوائز. | 3.90 | 1.04 | 5 | كبيرة |
| 7 | يستخدم الأساليب العلمية في اتخاذ القرارات. | 3.86 | 1.02 | 6 | كبيرة |
| 3 | يتعامل مع رؤوسيه بنفس الطريقة التي يتعامل بها مع رؤسائه. | 3.84 | 1.02 | 7 | كبيرة |
| 4 | يتجنب إظهار نفسه كمدير للآخرين. | 3.77 | 1.09 | 8 | كبيرة |
| | المجال الأول: قيادة فريق العمل | 3.98 | 0.80 | | كبيرة |

لتحقيق ذلك في المدرسة، وأنهم ذوو ثقافة عالية وخبرة تساعدهم على إدارة فرق العمل، كما أن مديري المدارس يعملون على التشاور واتخاذ القرارات بشكل تشاركي في المدرسة، ولديهم القدرة على توليد الأفكار والمقترحات وتنفيذها من خلال العمل الجماعي والفردى داخل المدرسة.

يلاحظ من الجدول (9) أن مستوى المتوسطات الحسابية لفقرات مجال قيادة فريق العمل كان (كبيراً) بمتوسط حسابي (3.98)، وتراوحت المتوسطات بين (3.77-4.23)، بمستوى كبير إلى كبير جداً. ويعزو الباحثان هذه النتيجة من وجهة نظر المعلمين إلى أن مديري المدارس الثانوية يعملون على النهوض بتطوير الفرق المدرسية واللجان المختلفة، حيث يوفرون المناخ التربوي الملائم

المجال الثاني: إدارة العلاقات

الجدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الثاني (إدارة العلاقات)، مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية

| رقم الفقرة | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | الدرجة |
|------------|---|-----------------|-------------------|--------|------------|
| 4 | يبدى رأيه بثقة حتى مع معارضيه. | 4.20 | 0.83 | 1 | كبيرة جداً |
| 6 | يتواصل مع المعلمين ويشاركهم مناسباتهم. | 4.17 | 0.99 | 2 | كبيرة |
| 7 | يعزز الفرص المتاحة للمعلمين لتطوير مهاراتهم. | 4.14 | 0.96 | 3 | كبيرة |
| 1 | يحدد مسبقاً أسلوب التعامل مع الآخرين حتى يحقق أهدافه. | 4.05 | 0.85 | 4 | كبيرة |
| 2 | يدرك مشاعر وأحاسيس المعلمين. | 4.05 | 0.97 | 5 | كبيرة |
| 3 | يعقد مع الآخرين علاقات قائمة على الثقة أكثر مما هي قائمة على السيطرة أو السلطة. | 4.01 | 1.04 | 6 | كبيرة |
| 5 | يحفز المعلمين عن طريق منحهم مزيداً من الصلاحيات والمسؤوليات. | 3.97 | 1.05 | 7 | كبيرة |
| 8 | يقيم علاقات جيدة مع المعلمين لكسب ثقتهم. | 4.11 | 0.94 | 8 | كبيرة |
| | المجال الثاني: إدارة العلاقات | 4.09 | 0.81 | | كبيرة |

لديهم الكفايات المهنية اللازمة لإدارة العلاقات مع الآخرين بصورة إيجابية، حيث يبدون آراءهم وتوجيهاتهم بكل ثقة ودون تردد، ويتشاورون مع الآخرين من أجل الوصول إلى القرارات المدرسية الملائمة التي تحقق الأهداف التربوية في المدرسة.

يلاحظ من الجدول (10) أن مستوى المتوسطات الحسابية لفقرات مجال إدارة العلاقات كان (كبيراً) بمتوسط حسابي (4.09)، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (4.11-4.20)، بمستوى كبير إلى كبير جداً. ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن مديري المدارس

المجال الثالث: الرقابة الإدارية

الجدول (11)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات المجال الثالث (الرقابة الإدارية)، مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية

| رقم الفقرة | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | الدرجة |
|------------|--|-----------------|-------------------|--------|------------|
| 3 | يتابع صلاحية أجهزة ومعدات المرافق المدرسية. | 4.29 | 0.76 | 1 | كبيرة جداً |
| 1 | يهتم بإدارة الوقت لتنفيذ الأعمال والمهام في الوقت المحدد. | 4.20 | 0.79 | 2 | كبيرة جداً |
| 2 | يعد التقارير الفنية والإدارية ويرفعها للرئيس المباشر. | 4.18 | 0.81 | 3 | كبيرة |
| 7 | يحرص على تعزيز أهمية الرقابة الذاتية لدى المعلمين. | 4.17 | 0.90 | 4 | كبيرة |
| 4 | يتابع أداء المعلمين داخل الغرف الصفية. | 4.14 | 0.80 | 5 | كبيرة |
| 6 | يتابع مخرجات العمل من أجل التحسين والتطوير. | 4.14 | 0.84 | 6 | كبيرة |
| 5 | يضع معايير أداء كمية ونوعية لأداء المعلمين في ضوء الأهداف المحددة. | 4.06 | 0.89 | 7 | كبيرة |
| 8 | يقدم تغذية راجعة للمعلمين لتوجيههم نحو الأداء الأفضل. | 4.04 | 0.94 | 8 | كبيرة |
| 9 | يستخدم أساليب وطرقاً متنوعة للتقويم. | 3.98 | 0.91 | 9 | كبيرة |
| | المجال الثالث: الرقابة الإدارية. | 4.13 | 0.72 | | كبيرة |

نتائج السؤال الثالث الذي نص على: "هل توجد علاقة ارتباطية بين الذكاء الاجتماعي والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد من وجهة نظر المعلمين؟"

للإجابة عن هذا السؤال؛ تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات مقياس الذكاء الاجتماعي من جهة ومجالات مقياس الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد من وجهة نظر المعلمين من جهة أخرى. ويبين الجدول (12) ذلك.

يلاحظ من الجدول رقم (11) أن مستوى المتوسطات الحسابية لفقرات مجال الرقابة الإدارية كان (كبيراً) بمتوسط حسابي (4.13)، وتراوح المتوسطات الحسابية بين (3.98-4.29)، بمستوى كبير إلى كبير جداً، ويمكن عزو هذه النتيجة إلى اهتمام المديرين بصورة كبيرة بالموارد المادية والموارد البشرية في المدرسة، حيث يتابعون عمليات التحديث والتطوير فيها، كما يمكن عزو هذه النتيجة الكبيرة إلى أن مديري المدارس الثانوية لديهم قدرة كبيرة وكفايات من أجل عمليات تقويم الأداء في المدرسة.

الجدول (12)

معامل ارتباط بيرسون بين تقديرات أفراد عينة الدراسة على مجالات الذكاء الاجتماعي والأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد من وجهة نظر المعلمين

| المجالات | الارتباط | المجال الأول: قيادة فريق العمل | المجال الثاني: إدارة العلاقات | المجال الثالث: الرقابة الإدارية | مقياس مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية |
|---------------------------------------|---|--------------------------------|-------------------------------|---------------------------------|---|
| المجال الأول: المهارات الاجتماعية | ارتباط بيرسون ر الدلالة الإحصائية العدد | **0.653 0.000 189 | **0.716 0.000 189 | **0.630 0.000 189 | **0.707 0.000 189 |
| المجال الثاني: التعاطف الاجتماعي | ارتباط بيرسون ر الدلالة الإحصائية العدد | **0.818 0.000 189 | **0.854 0.000 189 | **0.765 0.000 189 | **0.862 0.000 189 |
| المجال الثالث: حل المشكلات الاجتماعية | ارتباط بيرسون ر الدلالة الإحصائية العدد | **0.842 0.000 189 | **0.820 0.000 189 | **0.804 0.000 189 | **0.872 0.000 189 |

| المجالات | الارتباط | المجال الأول: قيادة فريق العمل | المجال الثاني: إدارة العلاقات | المجال الثالث: الرقابة الإدارية | مقياس مستوى الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية |
|---|---|-----------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|---|
| مقياس مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الثانوية | ارتباط بيرسون ر الدلالة الإحصائية العدد | **0.853 0.000 189 | **0.879 0.000 189 | **0.812 0.000 189 | **0.899 0.000 189 |

** ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha=0.01$).

التوصيات

- أشارت النتائج إلى أن مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم كان كبيراً. وعليه فلا بدّ من المحافظة على هذه الدرجة وتعزيزها من خلال عقد برنامج متكامل من الدورات والبرامج التدريبية المختلفة وورشات العمل المتخصصة بهذا الجانب.
- جاء مجال المهارات الاجتماعية في المرتبة الأخيرة ضمن ممارسة مديري المدارس للذكاء الاجتماعي. وعليه فلا بدّ من وضع الخطط التدريبية وتدريب المديرين على الارتقاء بهذا المجال من خلال عقد الندوات وورشات العمل والدورات التي تعنى بجانب المهارات الاجتماعية.
- من أجل الحفاظ على مستوى كبير للأداء الوظيفي لدى المديرين في المدرسة، لا بدّ من إطلاع جميع المعلمين داخل المدارس الثانوية على دورهم في المساهمة الفعالة للاستمرار بتعزيز الأداء المدرسي، لما لهم من دور كبير في تحقيق التنمية المستدامة والتطوير الإداري وتعزيز الأداء الوظيفي للمديرين.
- تشجيع مديري المدارس على التنوع في طرق العمل في الإدارة المدرسية بما يحقق أهداف المدرسة.
- استمرار وزارة التربية والتعليم في الرقابة على المهارات لمديري المدارس، لما لها من أهمية كبرى في تعزيز الأداء الوظيفي لديهم.

يُلاحظ من الجدول (12) وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha=0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة على مقياس الذكاء الاجتماعي من جهة ومقياس الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبه إربد من وجهة نظر المعلمين ككل من جهة أخرى، حيث بلغ معامل الارتباط بينهما (0.899)؛ مما يدل على أنه بزيادة الذكاء الاجتماعي يزداد الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبه إربد من وجهة نظر المعلمين.

ويعزو الباحثان هذه النتيجة من وجهة نظر المعلمين إلى أن زيادة الذكاء الاجتماعي للإدارة المدرسية تعمل على زيادة وتنمية الأداء الوظيفي. ويظهر هذا التأثير في جميع جوانب المدرسة، وهذا ينسجم مع المنطق؛ فالإدارة المدرسية التي تتميز بذكاء اجتماعي كبير وتتواصل بشكل فعال مع الآخرين وتقدم خدماتها الاجتماعية للآخرين، تقوم بتهيئة بيئة مناسبة وتعمل في الوقت نفسه على حل المشكلات والمعوقات التي تواجه الأداء الوظيفي، مما يحفز المعلمين على العمل والشعور بالانسجام بين متطلبات العمل وبين احتياجاتهم، وهذا بدوره يرفع من مستوى الأداء الوظيفي لدى المديرين في المدرسة. واتفقت هذه النتيجة ضمناً مع نتيجة دراسة جميلة (Jamila, 2015). ودراسة الجعافرة (Al-Jaafirah, 2017).

References

- Abu Amsha, I. (2013). *Social intelligence and emotional intelligence and their relationship to the feeling of happiness among university students in Gaza governorate*. Unpublished Master Thesis, Gaza: Al-Azhar University.
- Abu Swirih, A., & Bahr, Y. (2010). *The effect of organizational climate on the job performance of administrative workers at the Islamic University of Gaza*. Unpublished Thesis, Gaza: The Islamic University.
- Al-Jaafirah, S. (2017). Social intelligence among principals of public schools in Karak governorate and its relationship to patterns of administrative communication. *Educational Science Studies*.
- Alqodra, M. (2007). *Social intelligence among students of the Islamic University and its relationship to religiosity and some variables*. Unpublished Master Thesis, Riyadh: King Saud University.
- Askool, K. (2009). *Social intelligence and its relationship to critical thinking and some variables among university students*. Unpublished Master Thesis, Gaza: The Islamic University.
- Birknerova, Z., & Frankovsky, M. (2010). Social intelligence in the school context; Tudományos mozaik. kotet: masodik resz. Kalocsa: *Tomori pal Foiskola*, 7(10), 210-221.
- Bou-Atit, J.m (2009). *Organizational communication and its relationship to job performance*. Unpublished Master Thesis, Constantinople: Mentouri Mahmoud University.
- Goleman, D., & Boyatzis. (2008). Social intelligence and the biology of leadership. *Harvard Business Reviw*, HBR.ORG.
- Hanash, F. (2011). *School and vocational guidance and counseling from the perspective of new education reforms*. Algeria: Ministry of National Education.
- Jamila, L. (2015). *Social intelligence and its relationship to organizational communication skills at the Algerian Universit.: A field study on a sample of professors*. Messila: University of Mohamed Khidr in Biskra.
- Khamaiseh, O., & Abu Zahra, A. (2019). Social intelligence and its relationship to the level of job performance of male and female directors of the Directorate of Education in the Third Amman Region. *Educational Science Studies*, 46(1), 253-270.
- Mansour, T. (2004). *SocialpPsychology*. Cairo: The Anglo-Egyptian Library.
- Nooraei. M, & Arasi. I, (2011). Emotional intelligence and faculties academic performance: The social competencies Approach. *International Journal of Education, Administration & Policy Studies*, 2(4), 285-399.
- Sobha, K. (2008). *The effectiveness of a training program based on emotional intelligence in developing the emotional and social skills of pre-school children in the Kingdom of Saudi Arabia*. Unpublished Doctoral Thesis, Amman, Arab Open University.
- Tarawneh, M. (2002). Time management and job performance: A comparative analytical study. *Muta for Research and Studies: Humanities and Social Sciences Series*, 17(1), 63-94.
- Wcichman, M; (1977). *The relationship of children's social intelligence to measures of interpersonal social adjustment*. Unpublished Doctoral Thesis, New York University.
- Weis, S. (2008). *Theory and measurement of social intelligence as a cognitive performance construct*. Doctoral Dissertation. University of Magdeburg.
- Wrad, M. (2017). *The degree of social intelligence and its relationship to the level of social responsibility of the principals of basic government schools in Amman*. Unpublished Master Thesis, The Hashemite University, Faculty of Educational Sciences, Jordan.