

**الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة وعلاقته
بالتميز التنظيمي من وجهة نظر المعلمين**

**Social Intelligence among Jordanian Private School
Principals and its Relationship to Organizational Excellence
from Teachers' Point of View**

إعداد

ميسى توفيق فؤاد العمارين

إشراق

الدكتور علي عودة الطروانة

قمت هذه الرسالة استكمالاً لمطلب الحصول على درجة الماجستير في

التربية قص الإدارة والقيادة التربوية

قسم الإدارة والمناهج

كلية العلوم التربوية

جامعة الشرق الأوسط

حزيران، 2023

ب

تفصيـل

أنا آلاء طارق قورشة، أفرض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً وإلكترونياً للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: آلاء طارق قورشة.

التاريخ: 2023/05/29.

التوقيع: 

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة والموسومة بـ : فاعلية الفصول الافتراضية في اكساب الخبرة في اللغة

العربية لأطفال الروضة في ظل نهج مونتيسوري.

الباحثة: آلاء طارق قورشة.

وأجريت بتاريخ: 2023/05/29.

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم	الصفة	جهة العمل	التواقيع
د. منال عطا الطوالبة	مشرفاً	جامعة الشرق الأوسط
أ. د. محمد محمود الحيلة	عضوًا من داخل الجامعة ورئيسًا	جامعة الشرق الأوسط	
د. سناء يعقوب بنات	عضوًا من داخل الجامعة	جامعة الشرق الأوسط	
أ. د. حمد بن عايش بن الرشيد	عضوًا من خارج الجامعة	جامعة حائل	

الشكر والتقدير

لا يسعني وقد انتهيت من اعداد هذه الرسالة، أتقدم بكم الشكر والتقدير إلى الأستاذ

الدكتور علي عودة الطراونة لما أبداه من جهود علمية و

آراء سديدة أغنت البحث ليظهر بالصورة الحالية.

كما أتوجه بالشكر والتقدير إلى السادة المناقشين الأفضل الدكتور كاظم الغول

والدكتورة خولة العليوة، ، والأستاذ الدكتور الفاضل هاني الكريمين/ مشرف خارجي

لتقاضهم بقبول مناقشة الرسالة.

والشكر موصول للسادة المحكمين لـإسهامهم برأيهم وعلمهم في تحكيم أداة الرسالة.

**الباحثة
مي العمارين**

الا ه . . . داء

إلى من أفنى حياته لكن اليوم على ما نحن عليه إلى روح أبي طيب الكر

إلى مصدر إلهامي لحقيقة إلى العطاء الذي ينبع ليل نهار ..

أمي أمد الله في عمرك لنا سالمه..

إلى ما وراء الكواليس وعمود عائلي لصغريرة ...

الذين نستمد منهم كل العون والمساعدة.. أم رامي وأيو رامي

إلى والد فلذات كبدنا (رامي) الذي أمنني بكل أشكال الدعم

ومن كان صبورا في لحظات ضعفي فمنه استملاك قوتي واستمرارتي ..

إلى روحى وقرة عيني وهب فؤلی ...

إلى من لشوة، لأن لـأـي مستقبلاـهـما المشرـقـ، يـاذنـالـلـهـ.. فـلـذـاتـ كـبـىـ (ـمـارـيـاـ وجـوـيلـ).

حيث اقطعت من وقتهم الكثير لأجل إتمام دراستي

إلى زملائي في العمل والدراسة وأخص بالذكر صديقة الوفية زانة لخيف

إلى عصريتي ... مدارس العصرية لما قدمته من دعم ومساندة

فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
أ.....	العنوان
ب.....	تفاصيل ب
ج.....	قرار لجنة المناقشة
د.....	الشكر والتقدير
ه.....	الإله داء
و.....	فهرس المحتويات
ح.....	قائمة الجداول
ي.....	المقص باللغة العربية
ك.....	المقص باللغة الإنجليزية
الفصل الأول خلفية الدراسة وأهميتها	
1.....	المقدمة
5.....	مشكلة الدراسة
7.....	هدف الدراسة وأسئلتها
7.....	أهمية الدراسة
8.....	صطحات الدراسة
9.....	حدود الدراسة
الفصل الثاني الأدب النظري والدراسات السابقة	
10.....	أولاً: الأدب النظري
35.....	ثانياً: الدراسات السابقة
45.....	ثالثاً: التعقب على الدراسات السابقة
الفصل الثالث الطريقة والإجراءات	
47.....	منهج الدراسة
47.....	مجتمع الدراسة
47.....	عينة الدراسة
48.....	أداة الدراسة
51.....	صدق البناء لأداة الدراسة

ثبات أدلة الدراسة.....	53
متغيرات الدراسة	53
الفصل الرابع نتائج الدراسة	
النتائج المتعلقة بسؤال الأول.....	56
نتائج المتعلقة بسؤال الثاني	60
الفصل الخامس مناقشة النتائج والتوصيات	
مناقشة نتائج سؤال الثاني	70
مناقشة نتائج سؤال الثالث	74
التوصيات	75
المقترحات	76
قائمة المراجع	
اولاً: المراجع العربية.....	77
ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية.....	84
الملحقات	85

قائمة الجداول

الصفحة	محتوى الجدول	رقم الفصل- رقم الجدول
47	توزيع أفراد عينة الدراسة وفق متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة	1-3
48	مجالات الاستبانة بجزأيها: الذكاء الاجتماعي والتميز التنظيمي	2-3
49	معايير الدرجات على الفقرة الواحدة من الاستبانة	3-3
50	قيم معاملات ارتباط فقرات الذكاء الاجتماعي	4-3
51	قيم معاملات ارتباط فقرات التميز التنظيمي	5-3
52	قيم معاملات الثبات لأداة الدراسة	6-3
55	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لتقديرات المعلمين لمستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة في مدينة عمان في لواء الجامعة	7-4
56	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة لفقرات مجال (التواصل الفعال)	8-4
57	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة لفقرات مجال (المرونة)	9-4
58	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة لفقرات مجال (حل المشكلات)	10-4
59	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى التميز التنظيمي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة في مدينة عمان في لواء الجامعة	11-4
60	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى التميز التنظيمي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة لفقرات مجال (القيادة الإبداعية)	12-4
61	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى التميز التنظيمي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة لفقرات مجال (تميز تقديم الخدمة)	13-4
62	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى التميز التنظيمي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة لفقرات مجال (سياسات المدرسة واستراتيجياتها)	14-4
63	معامل ارتباط بيرسون بين مستوى الذكاء الاجتماعي ومستوى التميز التنظيمي	15-4

قائمة الملحقات

الصفحة	المحتوى	الرقم
82	الاستبانة بصورة الأولية	1
94	قائمة بإسماء السادة المحكمين	2
95	الاستبانة بصورة النهائية	3
101	كتاب تسهيل المهمة	2
102	كتاب تسهيل مهمه من وزارة التربية والتعليم	3
103	تسهيل مهمه من مديرية التربية والتعليم/ لواء الجامعة	4

الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة وعلاقته بالتميز التنظيمي

إعداد أمن وجيه قونيلق فائز معلمين لعمارين
إشراف: الدكتور علي الطراونة
المختص

هفت الدراسة للكف عن درجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة وعلاقته بالتميز التنظيمي من وجهة نظر المعلمين. ولتحقيق هدف الدراسة استخدم المنهج الوصفي الارتباطي. وتكونت عينة الدراسة من (368) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بطريق العشوائية البسيطة في العاصمة عمان خلال العام الدراسي 2022/2023. تكونت أداة الدراسة من (51) فقرة، حيث تكون لجزء الأول من الأداة المتعلق بالذكاء الاجتماعي من (25) فقرة، فيما تكون لجزء الثاني المتعلق بالتميز التنظيمي من (26) فقرة. أشارت النتائج أن مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة في مدينة عمان في لواء الجامعة من وجهة نظر المعلمين بشكل عام جاء بمستوى (مرتفع). ولنظهر أن مستوى التميز التنظيمي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة في مدينة عمان في لواء الجامعة من وجهة نظر المعلمين جاء بمستوى (مرتفع). وأشارت إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين مستوى الذكاء الاجتماعي ومستوى التميز التنظيمي لدى المدارس الأردنية الخاصة في مدينة عمان في لواء الجامعة. في ضوء النتائج أوصت الدراسة: إعداد برامج تدريبية تهدف إلى تطوير مهارات الذكاء الاجتماعي، وعقد ندوات ودورات حول أهمية اسقاط وقطين الكفاءات لتحقيق التميز التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: الذكاء الاجتماعي، التميز التنظيمي، المدارس الأردنية الخاصة، تميز الخدمة

**Social Intelligence among Jordanian Private School Principals
and its Relationship to Organizational Excellence
from Teachers' Point of View**
Prepared by: Mai Tawfiq Al Amarin
Supervised by: Dr. Ali Odeh Al-Tarawnah

Abstract

The study aimed to reveal the degree of social intelligence among Jordanian private school principals and its relationship to the organizational excellence from the teachers' point of view. In order to achieve the objective of the study, the descriptive correlational approach was used. The sample of the study consisted of (368) male and female teachers who were selected by using a simple random sampling method in the capital, Amman, during the academic year 2022/2023. The research tool in its initial form consisted of (51) sections, the first part of the tool related to social intelligence consisted of (25) sections, while the second part related to organizational excellence consisted of (26) sections. The results indicated that the level of social intelligence among the principals of the Jordanian private schools in Aljam'ah district, Amman, from the point of view of teachers, was at a (high) level. Moreover, it also indicated that the level of organizational excellence among the principals of Jordanian private schools in Aljam'ah district, Amman, from the point of view of teachers in general, was at a (high) level. The research also indicated that there is a statistically significant positive correlation between the level of social intelligence and the level of organizational excellence among the principals of Jordanian private schools in Aljam'ah district, Amman.

In view of the findings, the study recommended: Preparing training programs which aimed to develop social intelligence skills. In addition, holding seminars and courses about the importance of attracting and settling competencies to achieve the organizational excellence.

Keywords: Social Intelligence, Organizational Excellence, Jordanian Private Schools, Service Excellence.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

المقدمة

تعد الإٍدارة المدرسية التشكيل الإداري الأصغر في النظام التعليمي، ولها دور كبير في تسيير العملية التربوية داخل المدرسة، والإٍدارة المدرسية الوعية تهدف إلى تحسين العملية التعليمية والارتقاء بمستوى الأداء من خلال تصير العاملين في المدرسة بمسؤولياتهم وتوجيههم التوجيه لسليم.

فالمدرسة تعد من أهم المؤسسات التربوية والاجتماعية، فيقع على عاتقها تربية الأجيال وإعدادها أخلاقياً وعلقلياً، فهي تحفظ تراث الأمة وقصون فكرها وعقيدتها، والمجتمع ينظر إلى العاملين في المدرسة بعين الاحترام والتقدير، فهم الأقدر على الإصلاح والتغيير والتوجيه، لأن العقول المفكرة هي التي تحرك المجتمع وكان من لزوري الاهتمام بالمدرسة وللسعى إلى تطويرها وتحسينها (دوانى، 2017).

والإٍدارة المدرسية تعد المركز الأساسي الذي يعتمد عليه تقدم المدرسة، وبغيرها يصعب تحقيق أي تحقيق أي تغيير فعال، أو إصلاح حقيقي في هذه المؤسسة، فالإٍدارة المدرسية تتعامل مع أفراد مختلفي مختلفي المستويات متعلّي الاتجاهات، وهذا يتطلب منها القدرة على التعامل، بغض النظر عن اختلاف اختلف هؤلاء الأفراد مع ضرورة تسيير جهودهم من أجل بلوغ الغايات المرسومة. ومن هذا المنطلق احتل الدور الاجتماعي لمدير المدرسة مكاناً رئيساً ضمن أدواره المتعددة، حيث أصبح من المسلم بال المسلم به أن المديرين الأقوياء عادة ما يكونوا اجتماعيين، وقادة في نفس الوقت (أبوصطفى، 2022).

(2022)

ينبغي على أي فرد يتطلع إلى شغل وظيفة إدارية في الإدارة المدرسية بشكل خاص، أن يمتلك الذكاء الاجتماعي، ويتمثل الذكاء الاجتماعي في إمكانية الفرد على إقناع من حوله والتحف معهم ويتمثل في التخطيط للوصول إلى أهداف الفرد الذاتية، ويعد كفي وسيلة من وسائل الحياة يمكن استخدامها بطرق الإيجابية ويمكن أن تستغل بطرق سلبية (العجمي، 2020).

وباعتبار أن المدرسة عبارة عن مجتمع تعليمي تظهر فيه أنواع مختلفة من الموقف ويتم فيه تشجيع إشكال مختلفة من التفاعل، توجد فيها إشكال مختلفة من العلاقات بين أعضائها، وتهدف إلى تزويد طلبة بالخبرة والمهارات والقيم الاجتماعية، وبالتالي تسهم في تكوين شخصية طبيعية (العلي، 2016).

لذا يرتبط نجاح المدرسة في تحقيق رسالتها وأهدافها مرتبطة بالكيفية التي يدير بها مدير المدرسة مدرباته وبالأسلوب القيلي الذي يمارسه، وبصفات القيادية الناجحة التي تمثل في شخصيته وقدراته على توظيف إمكاناته نحو العمل البناء من أجل علاقات إنسانية إيجابية مع المدرسية، وتحسين ظروف العمل لهم، وحفزهم على العطاء المستمر، ولعل من أبرز تلك صفات القيادية الولجب توافقها لدى مدير المدرسة امتلاكه لمجموعة من الذكاءات، ومنها؛ الذكاء الاجتماعي (خالد، 2016).

ويتميز الذكاء الاجتماعي بالعديد من الصفات التي يجب على المدير امتلاكها وتكون أهميته في العلاقة الاجتماعية الفعالة والمتبادلة بين المدير والمعلمين وكل من يشارك في العملية التعليمية. ولذكاء الاجتماعي تأثير إيجابي كبير على مبلغ النجاح الفردي، والتقدم والفاعلية في الحياة الاجتماعية وفي تفاعله مع البيئة (الجعافرة، 2017).

ويطور الذكاء الاجتماعي جانباً مهماً من جوانب الشخصية من حيث صلته بقدرة الفرد على التفاعل مع الآخرين وتكوين علاقات اجتماعية ناجحة، تبرز أهمية دراسة الذكاء الاجتماعي لأنّه يمثل قدرة معرفية مهمة للفرد والتفاعل مع الأفراد الآخرين، والتفاعل البشري بشكل عام، وخاصة في مجال التعليم، فهو يعد أمر ضروري فكلما كان المدير اجتماعياً كان عمله أفضل (الخزاعلة والعمري، 2021).

ويوجد ارتباط بين الذكاء الاجتماعي ونجاح القيادة لأنّه يزود القائد بعد مفاهيمي يستطيع من خلاله تحديد المشكلات ومواجهتها، كما أنه يوفر للفرد حسناً سرياً وفطنة لمواجهة الحزم، المشكلة من هنا هي يجب أن يتمتع المدير بمهارات معرفية واسعة حتى يمكن من مواكبة الطبيعة البشرية التي يتعامل معها، حيث تحتاج الإدارة غالباً إلى التعامل مع الأشخاص على جميع المستويات، سواء كان ذلك داخل المدرسة، أو على جميع مستويات المجتمع المحلي والمؤسسات والعاملين (الربيحات، 2019).

تؤدي المهارات الفنية والذكاء الاجتماعي أيضاً دوراً مهماً في نجاح القائد في الوظيفة، ويعد الذكاء الاجتماعي أمراً بالغ الأهمية لتحقيق ذلك لأنّه يساعد المديرين على تحقيق أعلى مستوى من الأداء الوظيفي في جميع جووب العمل داخل المنظمة، كما يوفر للقادة قدرة أكبر من المرونة والوعي بالتغييرات التي تحدث في محيطهم. حساسية درجة الأسجام بين المشاعر، المبلغ والقيم التي تتيح للأفراد الشعور بالرضا والراحة واتخاذ القرارات المدرسية بطريقة فُنل (الطلب، 2012).

أن جوهر هذا النوع من الذكاء الاجتماعي هو المقدرة على التميُّز في الأداء القيادي القيادي للقادة التنظيميين في تخطيط وجذب والحفاظ على القدرات الاستثنائية التي تتعلق

تعلق بالتفكير والعمل والتأثير في الأفراد أو فرق العمل على الآخرين بطريقة تمكن تلك المنظمات من اكتساب ميزة تنافسية، بما يحقق الفائدة للمدرسة زيادة فاعليتها، وانطلاقاً وانطلاقاً من ذلك أصبحت المدارس تبذل قصارى جهدها لأن تكون قيادتها متميزة، ويمتلكون ويمتلكون الذكاء لخوض معركة التفاف والتتميز (مرزوك ومحمد وحمد، 2019).

وفي ظل عصر العولمة والانفتاح الذي يميز عالم اليوم، أصبح التميُّز التنظيمي موضع الإهتمام والنقاش الواسع، وذلك لأنَّ عصر المعرفة والمعلومات لم يعد يعترف بعمالة نمطية تحكمها المواصفات الوظيفية التقليدية التي كانت سائدة في الهرم البيروقراطي القديم، وإنما تعتمد على العناصر التي تسم بالتميُّز وتعدد المعارف وتنوعها كرؤساء ومرؤوسين، حيث إن تحقيق المنظمة لتميز الأداء يتطلب من لخصائصها الابتعاد عن كل ما هو نمطي وروتيني في الأداء ولسلوك لدى معظم المنظمات وذلك متبنيها لنظم حيوية وفاعلية (الغامدي، 2018).

ويتمثل التميُّز التنظيمي بالمدارس في تحقيق مستويات الأداء المتوازن طبقاً لمستويات أداء محددة مسبقاً، وهو يشمل جودة هيئة العاملين، وجودة الطلبة، وكفاءة الموارد، وتفاعل الشراكة مع المجتمع المحلي المحيط بالمدرسة، وتتوفر مناهج شاملة، ومن ثم يكون لدى مدير المدرسة كل المعرفة والمهارات والقدرات لضرورة لتحقيق عمل ناجح ومتميز (دواني، 2017).

والتميُّز في الأداء التنظيمي عبارة عن سلوك يحدث عند استجابة لمهمة معينة سواء فرضها العمالء أم تم القيام بها من تلقاء الذات، ويتجوَّب استمراريته إلى أن تمتلك المؤسسة قدرة نادرة متميزة وغير القابلة للتقليد من مؤسسات مشابهه تقدم خدمات مختلفة؛ ولتحقيقها ينبغي على المؤسسات أن تبحث عن لطرق والوسائل المناسبة التي تحق لها هذا الهدف (المولى، 2019).

فيما يرى العديد من الباحثين (الرياحات، 2019؛ العلي، 2016؛ الأمين، 2013) أن التميُّز غاية إستراتيجية لا تأتي للمؤسسة إلا من خلال تبني إستراتيجية تسمح لها بمواجهه التحديات والتهديدات والمحفظة على موقعها التنافسي وتطويره، مما يؤدي إلى تحقيق التفوق والنجاح، فالمؤسسات الناجحة هي المؤسسات المتميزة بجودة خدماتها وإبداعاتها، كما تستغل فرص الإبداع والتطور التكنولوجي المحيط بالبيئة، ومن أهم العناصر التي تحقق هذا الرهان للمؤسسات هو القيام بإدارة كفاءاتها البشرية القادرة على الابداع والابتكار وتحقيق التميُّز.

والتميُّز التنظيمي هو لطريقة التي تتحقق بها المؤسسات التعليمية أداءً عالياً من خلال الاستثمار في القدرات الداخلية وهي: التوازن البشري والمالي والتكنولوجي بين الرضا عن المجتمع ككل لتحقيق النتائج المرجوة والتي قد تؤدي إلى أعلى مستوى من التميُّز على المستويين المحلي والعالمي والقدرة على المنافسة (مسيل، 2017).

ومن هنا جاءت هذه الدراسة للتعرف على الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية لخاصة وعلاقتها بـ التميُّز التنظيمي من وجهة نظر المعلمين.

مشكلة الدراسة

تعد الإدارة المدرسية اللبنة الأساسية التي من خلالها تتحقق الأهداف المخطط لها، فالمدير هو المسؤول عن تفويض السلطة، واتخاذ القرارات، والمحرك لجميع عناصر البيئة المدرسية وفعاليتها سلوكياتها التربوية، فهو الذي يمتلك زمام الأمور كلها في المدرسة، ونتيجةً للتحديات التي يشهدها العالم اليوم، ما يحتم توظيف أفكار جديدة وتبني فلسفة إدارية تساعدها على تخطي لصعوبات، وإحداث تطوير في الأداء تمكّنها من البقاء وجعلها منسجمة متناغمة مع العوامل الخارجية.

كما أن الذكاء الاجتماعي يحتوي على مجموعة من المكونات الأصلية في الإنسان مثل الذكاء الفطري، وثقافة العاملين في المؤسسة، وعوامل يمارسها المدير مثل التنظيم والتنسيق وتوليد الرغبة في التغيير والتميز، وتوفير المناخ الملائم للعمل، والتحفيز على الإنجاز.

ومن خلال عمل الباحثة في إحدى المدارس الأردنية الخاصة في محافظة العاصمة عمان، شعرت بأن هناك حالة انخفاض في مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الخاصة؛ وقد يكون له الأثر في تدني مستوى التمييز التنظيمي لتلك المدارس. وقد أوصت جنوب الدراسات كدراسة لجامعة (2017) التي أظهرت أن مستوى الذكاء الاجتماعي كان متوسطاً. دراسة أبو فروة (2017) التي أظهرت أن مدير المدرسة التي يمتلك شخصية قيادية وذكاء اجتماعياً وأسلوباً إدارياً ناجحاً ومهارات عملية وفكرية يمكن أن يقود المدرسة إلى المزيد من الرقي والنجاح، ويتحقق هذا الانسجام الترابط بين أعضاء الهيئة المدرسية من معلمين وإداريين، ويوجد جوا عملياً مريحاً يساعد على العطاء والأداء لسليم وتحقيق لضغوطات التي يمكن أن يعياني منها العاملين تحت إدارته ولا سيما المعلمين. ولأنه وحسب وجهة نظر الباحثة ربما يعتبر المدير القائد الذي لديه مستوى مرتفع من الذكاء الاجتماعي قادراً على إدارة الموقف في المدرسة بالشكل صحيح، وبالتالي يكون بعيداً عن شعور الإغتراب في وظيفته، وهذا ما أوصت به العديد من الدراسات كدراسة (الشرفات، 2019؛ السالم، 2021).

وفي ضوء ما تقدم، فقد تحددت مشكلة الدراسة في الاستجابة عن مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة وعلاقتها بالتمييز التنظيمي من وجهة نظر المعلمين.

هدف الدراسة وأسئلتها

هفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديرية المدارس الأردنية الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة وعلاقته بالتميُّز التنظيمي من وجهة نظر المعلمين، من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديرية المدارس الأردنية الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟

السؤال الثاني: ما مستوى التميُّز التنظيمي في المدارس الأردنية الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟

السؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية بين مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديرية المدارس ومستوى التميُّز التنظيمي في المدارس الأردنية الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة في العاصمة عمان؟

أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة من الناحيتين: النظرية، والعملية.

أولاً: الناحية النظرية

تبرز أهمية هذه الدراسة من الناحية النظرية؛ من المعلومات التي تم تناولها فيها يتعلق بموضوع: مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديرية المدارس الأردنية الخاصة للواء الجامعة في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين. مستوى التميُّز التنظيمي لدى مديرية المدارس الأردنية الخاصة للواء الجامعة في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين.

كما تبرز أهمية الدراسة من الناحية النظرية؛ من كونها مرجعاً للذكاء الاجتماعي والتميز التنظيمي من خلال بيان ما هويتهما، وأليات تطبيقهما، والاستفادة منهما في تطوير أداء المؤسسة التعليمية بشكل عام. مما يعد إضافة جديدة للمكتبة العربية.

ثانياً: الناحية العملية

تبرز أهمية هذه الدراسة من الناحية العملية؛ من إمكانية استفادة الباحثين بجعل هذه الدراسة نواة لدراسات أخرى مشابهة. كما تبرز أهمية هذه الدراسة من الناحية العملية مرجع لتحسين الأداء التنظيمي في المدارس، واستفادة مدير المدارس الأردنية لخاصة للتعرف على مدى الذكاء الاجتماعي لدى مدير المدارس الأردنية لخاصة وعلاقته بالتميز التنظيمي من وجهة نظر المعلمين.

صُلْطَتُ الدَّرَاسَةُ

اشتغلت هذه الدراسة على المصطلحات الآتية:

الذكاء الاجتماعي: يعرّفه (Schirvar, 2013:25) ستشير بأنّه "القدرة على التعلم والتفاعل في الموقف الاجتماعية بشكل ملائم مع الأفراد".

ويعرف إجرائياً: مجموعة من القدرات والمهارات المعرفية المضمنة في قدرة مدير المدارس الأردنية لخاصة في إدراك البيئة الاجتماعية التي ينتمون إليها بطريقة مناسبة في الموقف الاجتماعية المختلفة وذلك من خلال مقياس الذكاء الاجتماعي الذي أعدته الباحثة لهذا الغرض الغرض والتي يشتمل على المجالات الثلاث: المرونة، وحل المشكلات، والتواصل الفعال.

التميز التنظيمي: "عملية نوعية شمل جميع قطاعات العمل في منظمة من أجل فهم أفضل لأشطة وعمليات المنظمة، والعمل على حل الأخطاء وتحسين العمليات في المنظمة، وبالتالي دفع المنظمة لتصبح أكثر كفاءة، وأكثر قدرة على المنافسة، والتميز في الأداء" (الثقفي، 2019:76).

ويعرف إجرائياً: قدرة المدارس الأردنية الخاصة في مدينة عمان على استثمار الفرص المتاحة داخلياً وخارجياً بهدف تطوير الأهداف التنظيمية والأكاديمية في المدارس الخاصة إلى أفضل مستويات، وسوف يتم قياسه من خلال الاستبانة التي أعدتها الباحثة لهذا الغرض. ويشتمل على المجالات الآتية: القيادة الإبداعية، وسياسة المدرسة واستراتيجياتها، تميز تقديم الخدمة.

حدود الدراسة

اقصرت الدراسة الحالية على الحدود الآتية:

- **الحدود البشرية:** أقصرت هذه الدراسة على مديرى ومعلمي المدارس الخاصة.
- **الحدود المكانية:** طبقت هذه الدراسة في المدارس الأردنية الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة في العاصمة عمان.
- **الحدود الزمانية:** طبقت الدراسة حالياً خلال الفصل الدراسي الثاني 2022/2023.
- **الحدود الموضوعية:** تقصر هذه الدراسة على النكاء الاجتماعي والتميز التنظيمي.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

يُضمن هذا الفصل عرضاً للأدب النظري نَفِي لصلة بأهداف الدراسة الحالية ومتغيرتها، والدراسات السابقة ذات صلة بالموضوع، وفيما يأتي عرض ذلك.

أولاً: الأدب النظري

ويشتمل الأدب النظري على ما يأتي:

الذكاء الاجتماعي

الذكاء الاجتماعي هو مفهوم يشير إلى القدرة على فهم وتفسير المشاعر والموقف الاجتماعية للآخرين، والتفاعل والتعامل معهم بشكل فعال وملائم. يتطرق الذكاء الاجتماعي بالمهارات والقدرات التي تساعدنا على التفاعل الاجتماعي بنجاح، مثل فهم التعابير الوجهية والملامح غير الكلامية، والتعرف على المشاعر والموقف الاجتماعية للآخرين، وتقدير الثقافات المختلفة، وتطوير العلاقات الإيجابية وحل النزاعات.

يعد الذكاء الاجتماعي فناً قائماً بذاته، فهو مرتبط بالأمور الاجتماعية والتجارب الحياتية التي يعيشها الفرد من خلال تجاربه في الحياة، فلا يشترط أن يكون الفرد على درجة عالية من الذكاء العلمي ويكون بذات الوقت على درجة عالية من الذكاء الاجتماعي، وبناء على هذا النوع من الذكاء صحيح قدرة الفرد على فهم وإدراك وملحوظة مشاعر الآخرين وحالاتهم العقلية واحتياجاتهم (الجعافرة، 2017).

تهتم الدراسات بالذكاء الاجتماعي لأنّه يؤثّر على علاقات الفرد مع الآخرين وتفاعلاته مع بيئته، بدأ ثورنر ديك دراسة الذكاء الاجتماعي عندما اقترح تصنيفاً ثلاثة للذكاء الميكانيكي والذكاء الاجتماعي

الاجتماعي المجرد، حيث يشير الذكاء الميكانيكي إلى مهارات التعامل مع الأدوات والمعدات، أي يتضمن تضمن الذكاء المجرد لسلوك النظري ومعلجة الرموز والأشكال قدرة؛ يشير الذكاء الاجتماعي

الاجتماعي إلى التفاعل الذي مع الآخرين (Albrecht, 2008).

ويرتبط الذكاء الاجتماعي بشكل أساسي بالقدرة على فهم الآخرين، وكيفية التعاون معهم، والقدرة على معرفة نواياهم وأهدافهم ومشاعرهم والتمييز بينها، إضافة إلى لحساسية لتعبيرات الوجه ولصوت والإيماءات، بطريقة إجرائية؛ من خلال التفاعل والاندماج معهم، إضافة إلى وجود أنماط من التواصل اللغوي والانتباه الدقيق لردود أفعال الآخرين (راضي، 2017).

تکن أهمية الذكاء الاجتماعي إلى أن الفرد لا يتجزأ من المجتمع وهو بحاجة إلى العيش في وسط محیط اجتماعی، مما یفرض عليه إقامة علاقات اجتماعية، ويتفاعل مع الآخرين بشكل إيجابي یعود بالنفع عليه وعلى الآخرين ويطور مهاراته الاجتماعية التي تساعده على التفاعل الاجتماعي مع محیطه المجتمعی التي یعيش فيه (الکاید، 2008).

كما انه یمثل منطلقاً لنجاح الأفراد في حياتهم الاجتماعية واستثمار جميع امکانياتهم، ویعد الذكاء الاجتماعي مؤشر واضح على مدى نجاح الفرد، ومحفز لطاقات الأفراد الإبداعية التي تعود على المنظمة والفرد نفسه بالنفع والفائدة (اليتيم، 2016).

وتظهر لنا أهمية الذكاء الاجتماعي ودوره الإيجابي أيضاً في التحكم بالانفعالات وتسويتها، ما یؤثر في ضبط الفس والانفعالات، ويساعد في تحويل هذه الانفعالات لسلبية من كره وبغض كره وبغض واحتقار وتدبير مؤامرات إلى الانفعالات الإيجابية من تقديم المساعدة للآخرين واحترامهم واحترامهم ولصدق معهم فهو يعد ضرورة للكبير ولصغير ولذكر ولأنثى على حد سواء؛ فبدون الذكاء

الذكاء الاجتماعي يواجه الفرد شتى لصعوبات في حياته الشخصية والاجتماعية وكذا في علاقته مع الآخرين (الدسوقي، 2008).

كما تظهر أهميته أيضاً في ارتباطه بمتغيرات ومهارات اجتماعية مثل الكفاية الاجتماعية والتي تعتبر من أهم العوامل التي تؤدي إلى النجاح الاجتماعي والتكيف لسليم مع أفراد المجتمع وتدل على التوفيق الذي يعتبر أساس طحنة النفسية للفرد، حيث إن الفرد في طفولته تنمو لديه القدرة على إنشاء العلاقات الاجتماعية مع الآخرين تدريجياً، فهو يكتسب الأساليب السلوكية. والاجتماعية والقيم والمعايير المختلفة، ويتعلم الأدوار الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي مع الرفاق والمشاركة في المسؤوليات الاجتماعية، ويقبل التغيير الاجتماعي، كما ينمي الذكاء الاجتماعي المهارات الاجتماعية التي تتحقق له التوفيق الاجتماعي، والمكانة الاجتماعية المناسبة، فيزداد نشطه الاجتماعي، ويتحمل المسؤولية الاجتماعية (عمر ولصي، 2018).

ورأى ثورنديك (Thorndike) صلابة نظرية العوامل المتعددة أن الذكاء يتكون من مجموعة من العوامل أو القدرات المتعددة، وللقيام بعملية عقلية ما لا بد من تضليل وجود عدد من القدرات التي تعمل مشتركة فيما بينها على اعتبار أن هناك ارتباطاً بين كل عملية وأخرى، وبه أن العمليات العقلية هي نتاج لعمل لجهاز الصبي المعقّد الذي يؤدي وظيفته على نحو كلي ومتّوّع بحيث يصعب وصفه على أنه مجرد امتزاج مقايير معينة من عامل عام وعوامل نوعية.

ويوضح غارينر في نظريته حول الذكاءات المتعددة (Multiple Intelligence)، يمثل البشر البشر أنواعاً مختلفة من الذكاء عن بعضهم البعض، بما في ذلك الذكاء اللغوي والذكاء المنطقي والذكاء الحسي والذكاء الذاتي والذكاء الصوتي والذكاء المكاني والذكاء الحسي والذكاء الاجتماعي؛

الاجتماعي؛ فالذكاء هو مجموعة من المهارات الالازمة للتفاعل مع الآخرين بنجاح (الكيلاني والمقوسي، والمقوسي، 2019).

ويعد فهم الذكاء الاجتماعي على أنه واحد من مجموعة من القدرات المترابطة. الذكاء البشري ليس سمة واحدة، والذكاء الاجتماعي لا يقل أهمية عن الذكاء العلمي. على النقيض من ذلك، فإن المجال التي يتم فيه البحث عن الذكاء الاجتماعي واسع جداً، ويشمل لحياة الاجتماعية العامة ول الخاصة. يعد الذكاء الاجتماعي جانباً مهماً من جوهر شخصية لأنه يتعلق بقدرة الفرد على التوقف مع الآخرين وتكون علاقات اجتماعية ناجحة، وتكنن أهمية دراسة الذكاء الاجتماعي في أن العديد من الطلبة المتفوقين، على الرغم من نكائهما ونكائهما العالى، غير قادرين على تكوين علاقات مع المعلمين أو الزملاء (عبدات وأبو سميد، 2005).

يشير مفهوم الذكاء إلى قدرة الشخص على حل المشكلات الفكرية التي يواجهها، والتفكير مع الموقف الجديد أو التفكير المجرد والاستفادة من التجربة. ويعرفه القلالي (2016) بأنه: القدرة على فهم دوافع ورغبات الآخرين والقدرة على العمل معهم والتأثير فيهم. فيما يعرفه عامر ولصي (2018) بأنه: القدرة على إدراك أمزجه الآخرين ومقاصدهم ودوافعهم ومشاعرهم والتمييز بينها وضم هذه لحساسية للتعبيرات الوجيهة ولصوت والإيماءات.

كما أنه مرتب بشكل أساسى بالقدرة على فهم الدوافع النفسية للأفراد في الموقف لحياتية المختلفة وأن هذا الفهم يعتمد اعتماداً أساسياً على المعرفة وعلى الدوافع النفسية للأفراد من خلال المعلومات المتاحة للفرد، والذكاء الاجتماعي مرتب بشكل أساسى بالتشتئ الاجتماعية، وبهذا فإن هذا هذا الذكاء يتكرز بشكل أساسى على نمو حجم الدماغ للإنسان، فمن خلال هذا الدماغ يمكن استخدامه استخدامه بكثير من ظروف الاجتماعية القصبة بالتعقىد، فالتعلش مع الآخرين ومع بضنا يحتاج إلى

يحتاج إلى الذكاء الاجتماعي، كما أن هناك فترتين لنمو الدماغ الإنساني، والمرتبطة بشكل أساسى بنظرية الذكاء الاجتماعي، الفترة الأولى تمثل قبل ما يقرب مليوني عام عندما كان الدماغ ينمو بحوالي 50%， إذ انقل حجمه ما يقرب 450 سم إلى أن وصل حجمه 1.000 سم، وهذا قبل حوالي حوالي ما يقرب 1.8 مليون عام، كما أن هذه الفرضية تعتمد بشكل أساسى على تعلّم حجم المخ إذ إذ إنه ومع تطور المخ بادر الإنسان إلى العيش مع مجموعات معقدة وكبيرة، الأمر الذي يتطلب مساحة مساحة أكبر للمخ الأجل القيام بهذا التعلم، أما الفترة الثانية فتعلّم حجم الدماغ لأن وصل ما وصل وصل إليه في الفترة لحديثة ويختن التارىخيين حدوث هذه الفترة بحدود ستمائة (600) وحتى مئتان مئتان (200) عام مضت، إذ يصر العلماء بأن الذكاء الاجتماعي العمل الأساسي بتعظيم حجم الدماغ، الدماغ، إذ يعتبر هذا الذكاء الأساس بإدارة الكثير من التعقيدات الناتجة عن العلاقات الاجتماعية ما ما بين الآخرين (Hartjen, 2010).

عناصر الذكاء الاجتماعي

يشتمل الذكاء الاجتماعي على مجموعة من العناصر، منها ما ذكره غبلي وأبو شعيرة (2010):

1. التحليل الاجتماعي: القدرة على اكتشاف مشاعر الآخرين ومعرفة اهتماماتهم ودوافعهم لمعرفة الأشخاص، وكيف يشعرون بهم.
2. لحلول التفاوضية: وهي مهارة الوسيط التي يستطيع منع وقوع النزاعات أو إيجاد حلول للنزاعات التي تشب بالفعل، هولاء الوسطاء الذين يمكنون هذه القدرة ينجحون في قضايا التحكيم، والتوسط في النزاعات.

3. العلاقات الشخصية: أن موهبة بعض الناس هي موهبة تعلف والتواصل، وهذا يسهل القدرة على المواجهة، أو التعرف على مشاعر الآخرين واهتماماتهم بصورة مناسبة.

4. تنظيم المجموعات: و تستلزم المهارة اللازم للقائد، أن يبدأ بتنسيق جهود مجموعة مشتركة من الأفراد، وهذه القدرة التي يمتلكها منتجو الأعمال المسرحية، والعسكريين ورؤساء المنظمات والوحدات.

يضيف النواصرة (2016) إلى ذلك؛ الوعي الذاتي، والدافع عن الفن، وتحديد الأهداف، والقدرة التنافسية الاجتماعية، والقدرة على إدراك أفكار ومشاعر الآخرين من خلال التواصل غير الفطري، والقدرة على حل المشكلات الاجتماعية، والقدرة على تذكر الأسماء والوجوه.

نظريات الذكاء الاجتماعي

من أبرز النظريات حول الذكاء واتجاه تطوره، ويعتقد البعض أن الذكاء هو قدرة ذهنية واحدة تتمثل في عامل يفسر جميع الأنشطة الذهنية للفرد، ويعتقد البعض أن هناك أكثر من نوع واحد من الذكاء، ومن أبرزها:

1. نظرية كاتيل (Cattells) يشير كثي إلى نوعين من الذكاء أولاً: الذكاء لسلل التي لا يرتبط يرتبط ويقيس باختبارات الإدراك والتقدير والفهم والاستبدال، وكلها ترتبط ارتباطاً ضعيفاً بالخبرات المخزنة بالذاكرة، ولاحظ كاتيل أن الذكاء لسلل ينطوي على خصائص تؤدي إلى إدراك إلى إدراك العلاقات المعقدة في البيئات الجديدة، ومن أبرز لخصائص القدرات لسلل أنه اصل أنها اصل إلى ظهورها في سن (14-15) سنة ثم تضليل تدريجياً ابتداء من سن (22)، (22) والتوزيع التكراري للدرجات أوسع حيث تنتهي لنحراضاً معيارياً يتراوح بين (24) (25)، (25)، وتتأثر القدرات بالعوامل الوراثية لأنها ترتكز في الأساس على العوامل البيولوجية

والقسيولوجية. وثانياً: الذكاء المتبلور أو القدرة العامة المتبلورة عن طريق المهارات العددية العددية واللغوية والمعلومات المكانية واستخدام المترافقات، ومن أبرز لصص القدرات للقدرات المتبلورة أنها تستقر في النمو حتى سن (18) سنة معتمد على خبرات الفرد الثقافية، الثقافية، ثم تبدأ في الانحدار في سن متأخرة عن القدرة السائلة ولكن بمعدل أقل، وتمثل العوامل العوامل البيئية والخبرات التي يمارسها الفرد الدور الأكبر في شكل السلوك المرتبط بالذكاء بالذكاء المتبلور، ويتحقق التبليغ في مستوى هذه القدرات على خبرات يحدث التذبذب بصورة بصورة حادة تبعاً لكم هذه الخبرات ونوعها (فطامي، 2009).

2. نظرية جارنر للذكاء المتعدد: وتعرف بأنها؛ "قدرة فطرية عامة أو عمل يؤثر في جميع أنواع أنواع النشاط العقلي" (فطامي، 2009:45). وظهرت حديثاً كنقد لما يسمى بالاختبارات وهي وهي نظرية الذكاء المتعدد، (Theory of multiple Intelligence) (Gardner, 1983) بأن مفهوم الذكاء مرتبط بالثقافة ومفاهيم الثقافة الإنسانية ولا يركز على النتائج الخاصة بالتحقيق العالمي لدرجات الاختبار وركز على دراسة الذكاء في في إطار الثقافة التي يعيش فيها الفرد وعدم الإكتفاء بالقلم والورقة وابتكار أدوات جديدة للتقدير ليت ملوفة سابقاً وهو الهدف الرئيسي من مشروعات جارنر العملاقة، وتأكيد نظرية نظرية الذكاءات المتعددة دور كل من الوراثة والبيئة ولكنها أضفت دور الثقافة التي يعيش فيها الفرد، وأوضح أن الناس يمتلكون سبعة نماذج مفصلة للتحليل والتي يذكر منها سبعة الذكاء اللغوي كما في الشعر، والذكاء المنطقي الرياضي كما هو الحال في العالم، والذكاء الفراغي الفراغي (المكاني) كما عند النحات أو لطياز والذكاء الموسيقي كما عند الملحن، والذكاء الجسمي الجسمي لحركي كما عند الرقص، والذكاء الشخصي لخارجي كما هو الحال عندما تتعامل مع

تعامل مع الآخرين أو تنظيم لضوية جماعة ما، والذكاء الشخصي الداخلي كروية الشخص لنفسه أو الشخص لنفسه أو لذاته وقدرته على التأمل الذاتي (عبيادات وأبو سميد، 2005).

وجاءت معظم بحوث الذكاء لتنظر إلى الذكاء على أنه يجب أن يفسو من المنظور البيولوجي أو أنه كيان يتضمن جزءاً من الإمكانيات الموجودة في المخ ويمكن قياسها، أما نظرية الذكاءات المتعددة فيتم فيها مراعاة السياق الثقافي والتدخل في الثقافات وتأثيرها على الذكاء ومراعاة السياق التي يعيشها الفرد والقيم السائدة في المحيط وقام جارنر بعدة مشاريع من أجل عمل مناهج للأطفال أو تقييمهم وكان هناك انعكاس لرؤية واحدة وهي تصميم البروفایلات المميزة لذكاء طفل، وتوصل إلى أنه لا يمكن قياس الذكاء بشكل مجرد دون إنشاء بيئة جديدة تضمن الأماكن الفضلية لـ طفل بديلاً عن الفصول التقليدية إذ توافر الميول لدى الأطفال ليتم استخراج الأفكار منهم وعندها يمكن أن تكون هناك معانٍ جديدة للتقييم للأطفال بشكل سلس وهذا يكون معنى لعملية التقييم، ويمكن أن تقدم الذكاءات المتعددة بروفيل للأطفال أو الكبار كل نما بدرجة مختلفة، ولكنها تعمل معاً لدعم التفكير والسلوك الفعالين. وهذه الذكاءات لا تعمل منعزلة عن بعضها البعض ولا تتمو بمعدل متماثل فكلنا يعلم أن الأطفال والكبار موهوبون في مجال أو مجالين ولكنهم غير موفقين في مجالات أخرى (طاحون، 2009).

3. نظرية سبيرمان (Sperman): المعروفة بنظرية العاملين تعد الخطوة الأولى التي انبثت منها منها جميع النظريات العاملية التي تهدف إلى تفسير الذكاء وقدراته العقلية المختلفة والتي تعتمد في جوهرها على الخواص الرئيسية لمعاملات ارتباط الاختبارات العقلية المعرفية. وتهدف إلى تفسير النتائج العلمية للقياس العقلي والمعرفي، وتقتضي عاملين رئيسيين أولهما أو لهما عام ويمثل القدر المشترك بين أي نشاط عقلي معرفي والنواحي الأخرى لذلك النشاط المعرفي،

النশط المعرفي، وثانيهما خاص وهو الذي يخص بنوع واحد من أنواع النشط العقلي. فهو جزئياً فهو جزئياً يكون مشتركاً مع العمل العام وجزئياً يكون مستقلاً عنه، والارتباط في جوهرة يدل على التغير الاقتراني القائم بين درجات اختبار ما، ودرجات اختبار آخر، فهو يدل على التداخل القائم بين الاختبارين ويفسر العامل الارتباطات القائمة بين ظواهر المختلفة وخاصة الاختبارات العقلية، أي أن العامل هو القسيم الإحصائي للتجمعات الارتباطية والقدرة والقدرة هي القسيم العقلي للعمل ويؤكد سبيرمان أهمية العامل في الكف عن الأسباب الرئيسية الرئيسية للنشاط العقلي المعرفي، حيث تبدأ نظرية العاملين بمعاملات الارتباط وتنتهي إلى تحليل تحليل أي نشط عقلي معرفى إلى عاملين أولهما عاماً مشتركاً بين هذا النشط وبين جميع نواحي نواحي النشط العقلي الأخرى، وثانيهما خاص يميز هذا النشط تميزاً تاماً عن النواحي الأخرى الأخرى وبذلك تقرر هذه النظرية أن أي درجة في أي اختبار تصل إلى جزئين عام وخاص (نوف، نوف، 2007).

4. نظرية ثيرستون (Thurston) وتلا ذلك تيرستون باتجاه معارض تماماً لما نلى به سبيرمان حول طبيعة الذكاء. بنظرته المعروفة باسم نظرية العوامل المتعددة فاعتقد بوجود عدد من العوامل أطلق عليها القدرات العقلية الأولية، التي يمكن الكف عنها باختبارات الذكاء وهذه القدرات هي: الاستيعاب الفظي، ولطلاقة اللغوية، والقدرة العددية، والعلاقات الفراغية، والذاكرة، والإدراك والاستدلال وأن السلوك الذكي يعد نتيجة لهذه القدرات العقلية الأولية التي تحرك كل منها بوظيفة عقلية معينة، وتمثلت فروض نظرية العوامل المتعددة لثيرستون في الآتي:

1. يتكون النشط العقلي من مجموعة متمايزة من العوامل المتعددة يخص كل منها بنوع.
2. أنه ليس هناك ما يسمى بالعامل العام على النحو الذي نلى به سبيرمان.

3. أن الوزن النسبي لإسهام هذه العوامل المتعددة وفي التبلين للنشاط العقلي المعرفي متقارب وعلى الدرجة نفسها من الأهمية.

4. إن الارتباطات البيئية بين العوامل المتعددة للنشاط العقلي لا تضر بالضرورة وجود العمل العام (ولم يوضح تيرستون ما يفسر هذه الارتباطات).

5. أن الشعوبات العاملية للعامل الناتجة تشير إلى تميزها كقدرات عقلية متعددة أكثر مما تشير إلى انتظامها معاً في العمل العام (أبو حماد، 2007).

اما فيما يتعلق بأبعاد الذكاء الاجتماعي فقد حدد مارلو المشار إليه في حسين (2005) خمسة أبعاد للذكاء الاجتماعي، تتمثل في الآتي:

- الإهتمام الاجتماعي: ويشير إلى مستوى ميول واهتمامات الشخص في أي مجموعة بشرية.
- المهارات الاجتماعية: وتشير إلى قدرة الفرد على استخدام مهارات التفاعل الاجتماعي الكفاء مع الآخرين.
- مهارات التعلف: وتشير إلى فهم أفكار ومشاعر الآخرين، والتعرف عليهم.
- الثقة الاجتماعية: ويشير إلى مستوى ثقة الفرد وخبرته في موقف الموقف الاجتماعية.
- المشاعر الوجدانية: وتشير إلى قدرة الشخص على الادراك، أو التنبؤ بردود افعال الآخرين على سلوكه نحوهم.

ومن خصص الذكاء الاجتماعي كما ذكرها نوفل (2007): معلجة مشكلات الآخرين والتفاعل معهم معهم ببراعة، وتكوين صداقات مع الآخرين بسهولة، والدافعية والإهتمام بمواجهة المشكلات التي يعاني منها الآخرون ومحاولة حلها، والتعرف على الآخرين والإهتمام بهم والتعامل معهم، وللحصول على تأييد وموافقة أعضاء الجماعة على سلوكهم داخلها دائماً، واللعب في مباريات جماعية،

جماعية، الأضمام إلى النولي أو اللجان، أو المنظمات أو المؤسسات المختلفة، والتمتع بتوجيهه الإرشاد الإرشاد والصح للآخرين، والتمتع بالعمل الجماعي كفريق، والتعلم التعاوني، والقدرة على قيادة الآخرين بفاعلية وبكل قوة، ومساعدة ذوي الاحتياجات الخاصة.

ويشير مارلو (1985) المشار إليه في غبلي وأبو شعيرة (2010) إلى أن النكاء

الاجتماعي عبارة عن مكونين:

أولاً: الأداء الاجتماعي (Social Performance): وهو لسلوك الفعلي في الموقف الاجتماعية،

الذي يقوم على المنفعة المتبادلة.

ثانياً: الكفاءة الاجتماعية (Social Competence): وهي القدرة الخاصة للشخص على التعامل

مع الآخرين بطريقة ملائمة، أي القدرة على الصرف بشكل فعال اجتماعياً، ويوضح مارلو أن

للكفاءة الاجتماعية، ثلاثة مكونات، وهي:

- الإهتمام الاجتماعي: ويتناول الدافع الذي يوجه لسلوك الهدف، وي يكن اهتمام الشخص بالهدف،

واهتمام الناس به.

- الفعالية الذاتية الاجتماعية: وهو لشعور بالثقة، وتحقيق النجاح في التفاعل الاجتماعي.

- المهارات الاجتماعية: وتكون من خصرين، هما: المهارات السلوكيّة، والمهارات المعرفية.

وقدم مارلو (1985) المشار إليه في غبلي وأبو شعيرة (2010) تصوراً حول النكاء

الاجتماعي وتوصل إلى أنه يتكون من خمسة مكونات، هي:

1. الاتجاه الاجتماعي: ويعنى مستوى ميل الفرد واهتمامه بالآخرين، وفعاليته الذاتية.

2. المهارات الاجتماعية: شير إلى الأفعال لسلوكية الملاحظة التي تؤدي إلى التفاعل الاجتماعي.

3. مهارات التلطف: أي الدرجة التي يستثار الفرد انفعالياً عندما يرى الآخرين في وضع غير سار

أو في مشكلة ما، وهي بذلك تساعد الفرد على فهم مشاعر وأفكار الآخرين

4. المهارات الانفعالية: وشير إلى التعبير الانفعالي والحساسية المفروطة لانفعالات الآخرين.

5. القلق الاجتماعي: وهذا العامل تم التوصل إليه مؤخراً وهو على علاقة عكسية مع الفعالية

الذاتية، ويتمثل في ضعف الثقة بالنفس، وعدم الارتياح في حالة وجود الآخرين.

ويبي جروان (2012) أن الذكاء الاجتماعي هو القدرة على التعامل مع الآخرين، وأنه يمكن تحليل

مظاهر التعامل مع الآخرين إلى عدة قدرات تعبر كل منها عن مظهر بسيط من مظاهر الذكاء الاجتماعي

كما يلي:

1. الصرف في الموقف الاجتماعية: وتعني القدرة على حسن الصرف مع الآخرين أو النجاح في

التعامل معهم بكفاءة.

2. تعرف لحالة النفسية للمتكلم وتعني القدرة على فهم الآخرين وتعرف حالتهم النفسية من

أحاديثهم.

3. تذكر الأسماء والوجوه وتعني القدرة على الاحتفاظ بأسماء الأشخاص وملامحهم وتذكرها بدقة

وذلك يدل على شدة الإهتمام بهم.

4. ملاحظة لسلوك الإنساني: وتعني القدرة على ملاحظة سلوكيات الآخرين، والتنبؤ بعض المظاهر

لسلوكية البسيطة للآخرين.

5. روح الدعاية والمرح: وتعني القدرة على فهم النكتة، والاشتراك مع الآخرين في مرحهم ودعائهم.

تممية الذكاء الاجتماعي هي أن الفرد إذا هيئت له بيئة غنية بالمثيرات الاجتماعية فإن هذا يساعد على تمية نكائه الاجتماعي، وقد بيّنت الدراسات أن مثل هؤلاء الأفراد يكونوا أذكي من نظرائهم الذين لم تفتح عيونهم على مثل هذا الثراء، فالبيئة الغنية بالمثيرات تعمل على تفتح وازدهار لطاقة العقلية، وذلك على نفس البيئة الفقيرة في المثيرات، كما أن العوامل الاجتماعية تلعب دوراً هاماً في النمو العقلي، ونوع المثيرات يغذى الذهن، فالأسرة التي توفر لأنبائها عناصر ثقافية وظروف تربوية مناسبة فإنها تساعد على زيادة محتويات أذهانهم، بعكس الأسرة التي تحرم أبناؤها التربية الصحيحة فإنها قد تعيق نموهم الذهبي وتصفّح محتواه وأن الذات تتموّن من خلال التفاعل الاجتماعي، نتيجة وضع الفرد في سلسلة من الأدوار الاجتماعية فإنه يتعلم أن يهيء نفسه للموقف الاجتماعية المختلفة ، وفي كل منها يتعلم المعايير الاجتماعية والتوقعات السلوكية (Albrecht, 2008).

هناك عوامل متعددة تسهم في تمية الذكاء الاجتماعي وهي:

- التشئة الاجتماعية تسهم التنشئة الاجتماعية الجيدة في جعل الفرد يشعر بمسؤولياته تجاه نفسه، وتتجاه الآخرين ، عن طريق تعليمه الأدوار الاجتماعية، والمعايير الإجتماعية التي تحدّد له هذه الأدوار ، إذ يتعلم كيف يسلك سلوكاً إجتماعياً مقبولاً عن طريق علاقاته الإجتماعية (Albrecht, 2008) أما إذا كانت التنشئة الإجتماعية غير موفقة في إكساب الفرد سلوكاً اجتماعياً غير مقبول، فإنها تؤدي إلى سلوك اجتماعي غير سوي، إذ تعمل على تغيير أنماط تفكير الفرد حينما يواجه موقف إجتماعية.

2. التفاعل الاجتماعي يعد التفاعل الاجتماعي اداة لِإِكساب القيم والعادات والإتجاهات فعن طريقه

يتعلم الفرد وللجماعة أنمطاً سلوك المختلفة التي تنظم علاقاتهم الإجتماعية.

3. المرونة في التعامل: إن المرونة في التعامل مع الآخرين تجعله يميل إلى التغيير والإسناد

على الدليل والبراهين بينما يواجه الموقف الاجتماعية، بهدف أداء مهامه المطلوبة وهذه

المرونة في التعامل تسهم في تتميم الذكاء الاجتماعي ويري ليقين أن العادات التي يكتسبها

الفرد في حياته اليومية تتغير بتغير الموقف الاجتماعية.

4. التقبل: تحدد نظرة الفرد للآخرين مدى تقبله الإجتماعي لهم عن طريق إقامة العلاقات الاجتماعية

وفهم الآخرين والتطرف (الدسوقي، 2008).

مقاييس الذكاء الاجتماعي

أ. مقاييس جامعة واشنطن (1928): أعد هذا المقاييس من قبل (موس وهن وامواك ورد

(1928) وبعد أول مقاييس وضع للذكاء الاجتماعي في ضوء تصور ثورنردىك وضمن سبعة

اختبارات فرعية، وهي: اختبار الحكم في الموقف الاجتماعية، واختبار ملاحظة السلوك

الإنساني، واختبار المعلومات الاجتماعية، واختبار تذكر الأسماء الموجودة، واختبار التعرف

على حالة العقلية من خلال الكلمات، واختبار التعرف على حالة العقلية من خلال تعبيرات

الوجه، واختبار تذوق الفكاهة. وتم تطوير الأختبار لاحقاً ليعد منه صيغة قصيرة مكونة من

أربعة أجزاء، وهي: الصرف في الموقف الاجتماعية، والتعرف على حالة النفسية للمتكلم،

والحكم على سلوك الإنساني، وروح الدعاية والمرح (قطامي، 2009).

ب. مقياس جليفورد (Guildford, 1952): تم تطوير هذا الاختبار واعداده من قبل جليفورد وتلاميذه حين قدم نموذجه حول بنية العقل وضمن (30) قدرة مميزة للذكاء الاجتماعي (المحتوى سلوكي) وتعرف هذه الاختبارات باختبار الذكاء الاجتماعي ذات العوامل للت وتعيين المعرفة السلوكية، وهي كما يأتي (نوف، 2007).

- اختبار المجموعات التعبيرية، ويقيس عمل معرفة الوحدات السلوكية.
- اختبار الرسم الكاريكاتوري النهي، ويقيس عمل معرفة المنظومة السلوكية.
- اختبار الترجمات الاجتماعية ، ويقيس عمل معرفة التحولات السلوكية.
- اختبار الرسم الكاريكاتوري التنهي، ويقيس عمل معرفة الضمادات السلوكية.
- اختبار صور النهاة ويقيس عالم معرفة المنظومة السلوكية.
- اختبار تبديل صور ويقيس عمل معرفة التحولات السلوكية.

ج. مقياس أحمد الغول (1990): أعد هذا المقياس من قبل أحمد الغول ويتضمن ثلاثة اختبارات فرعية هي (جروان، 2012):

- اختبار الموقف لسلوكية الاجتماعية.
- اختبار الموقف لسلوكية الفظية.
- اختبار الموقف لسلوكية الصورة وينقسم إلى نوعين:
- اختبار الأفعال لسلوكية.
- اختبار التعبيرات الانفعالية وهمما عبارة عن رسوم كاريكاتورية.

د. مقياس جامعة ترومسو (The University of Tromso, 2001): تم اعداد هذا المقياس من قبل جامعة TSIS ، وهذا المقياس هو من مقاييس التقرير الذاتي ويحتوي بصورته الأصلية الأصلية على (21) فقرة، موزعة في ثلاثة أبعاد تقي ثلاثة مكونات للذكاء الاجتماعي،

هي: (معلجة المعلومات الاجتماعية، والمهارات الاجتماعية، والإدراك الاجتماعي). وهذا الاختبار هو في لحقيقة مقاييس فرديا يسمح بقياس الأبعاد الثلاثة للذكاء الاجتماعي في وقت واحد (طلافعه، 2014).

أهمية الذكاء الاجتماعي في الإدارة المدرسية

أي منظمة من المفترض أن تكون قادرة على تحقيق أهدافها بنجاح وفعالية من غير المرجح أن تكون قادرة على تحقيق هذا النوع من النجاح، خاصة في عالم اليوم حيث المنافسة القوية على الموارد البشرية والمالية المحدودة، وتتجلى فعالية المنظمات والمؤسسات، وخاصة المؤسسات التعليمية، من خلال كفاءة وطاقة موظفيها، ويوضح دور المسؤول التربوي الناجح والقائد التي يمتلك كفاءات مثل الذكاء الاجتماعي والمهارات العالية في التوصل مع الآخرين لتحقيق أهداف الإدارة التربوية (العمرات، 2014). لا تعتمد عملية الإدارة التعليمية على المدير فقط، بل تعتمد أيضا على لضاء المجموعة الذين يتعامل معهم ودرجة العلاقة الشخصية بينهم. حيث يأتي دور القيادة التنفيذية أمامنا كجزء لبناء الثقة والتوصل التنفيذية الفعال مع المجموعة، يستخدم المدير الفعال مهاراته وخبراته لتنفيذ أساليب إدارة حديثة تتief مع طبيعة العمل الإداري من أجل مواكبة لحركة التربوية في العملية التعليمية وهناك مربين يرون الحاجة إلى مجموعة أساسية من المهارات مثل العمل مع المعلمين مهارات الاتصال الإداري الفعال لتحقيق الأهداف التعليمية في عمل الإدارة التربوية وتحقيق الهدف المتوقع. كما أن استخدام لغة الجسد بطريقة ذكية من الممكن أن تصل إلى حل إيجابي المشكل الذي يواجهها المدراء (الكايد، 2008).

تعددت المعاني لكلمة امتياز في معاجم اللغة العربية ولكنها تجمع على أن الامتياز هو التفرد والاختلاف عن الآخرين والتقوّق عليهم، أما قاموس اوكسفورد فقد عرف الفعل Excel بأنه طريق اللازم لتحقيق نتائج عالية غير عادية، معتمدة على جوانب أخلاقية مثل العدل والمساواة التميُّز يعني الابتكار، هو الاتيان بما هو مخفٍ عن الآخرين المنافقين أو غير المنافقين فهو ينشئ شريحة سوقية من خلال الاستجابة المنفردة لاحتاجاتها عن طريق الابتكار. كما يعرف بأنه التحلي المنظم عن القديم، وقدرة المنظمة على التوصل إلى ما هو جديد مفهوم التميُّز بشكل عام يعني التقوّق على الاقران والمنافقين، وهم من في مستوى الاداء المستهدف نفسه وكما يضفي صفة العبرية في الاداء على القلة من المتفوّقين والاعلام اللامعة والخالدة كل في حقله ومجاله ووفقاً (المكس ويل المشار إليه فيه كردىش، 2016) هوتابع من لجاز البنود لصيحة بالطريقة صحيحة ومن وجهة نظر سلمي التميُّز هو عبارة عن قدرة المنظمة على موائمة وتنسق مكوناتها وتشغيلها بشكل متكامل ومترابط من أجل الحصول على أعلى مستويات الفاعالية والوصول بذلك إلى مستوى المخرجات التي يلبي حاجات وتوقعات ذوي الشأن (كردىش، 2016).

كما يشير إلى القدرة لدى المؤسسات والمنظمات على تحقيق أداء متميز وتفوق في مجالها، وتحقيق النتائج المتفوقة والمستدامة. يتطلّع التميُّز التنظيمي بتنمية وتطوير ممارسات وإجراءات تعزز الكفاءة والفعالية والابتكار داخل المنظمة، وبناء ثقافة تحفز على التطوير المستمر وتحقيق الأهداف المحددة.

يعد التميُّز التنظيمي أحد المدخلات الإدارية لحديثة، ويهدف إلى تنظيم العمل داخل المنظمة وفقاً للأmor الأخلاق المنظمة والمعايير والاتجاهات الإيجابية، لذا يجب أن تتمتع القيادة والأفراد بسلوكيات إدارية وفردية مختلفة، على المستوى الوظيفي، ليتميز الهيكل التنظيمي للأسرجة بتحقيق أهدافه وتحسين وتحسين جودة مخرجاته (عماري، 2022).

والمنظمة الناجحة هي التي تكون قادرة على جمع وإدارة واستخدام المعلومات المتاحة في المنظمة لضمان تحقيق الأهداف المرجوة بكفاءة وفعالية. ويعرفه سعودي (2008) بأنه: "قدرة المنظمات على المساهمة بشكل استراتيجي في تحقيق أهداف المنظمة عبر النجوم في أدائها وحل مشكلاتها ثم تحقيق أهدافها بصورة فعالة تميزها عن باقي المنظمات". فيما يعرفه القلب (2012) بأنه: يشير إلى جهد مستمر لإنشاء إطار للمعايير والعمليات الداخلية للصورة لإشراك الموظفين وتحفيزهم على تقديم المنتجات والخدمات التي تلبي متطلبات العملاء وتفي بتوقعات العمل. فيما يعرفه عبود (2020: 199): "سعى المؤسسات إلى استثمار الفرص والتخطيط الاستراتيجي الفعال وإيجاد رؤية واضحة للمؤسسة وتوظيف أفضل الممارسات في إنجاز العمل، وتحقيق مستويات أداء متميزة وغير مسبوقة". ومن خلال التعريفات السابقة للتميز التنظيمي يمكن القول إن مفهوم التميز التنظيمي هو؛ الوصول إلى الأداء الذي يفوق أداء المؤسسات الأخرى المنافسة، ويحقق تطلعات الإدارة العليا والعاملين في المنظمة.

أصبح يرتبط مفهوم التميز التنظيمي بالعديد بالعديد من العمليات التنظيمية والمفاهيم مثل: إعادة الهيكلة والتغيير والتجويد للسلسل والتخطيط الاستراتيجي والتغيير التنظيمي وغير ذلك من المفاهيم والعمليات. والتميز التنظيمي يبني على المعلومات والحقائق التي تهدف كل ما يجي داخل المنظمة وخارجها، والتعلم الوعي مع تلك المعلومات والحقائق لاستخراج المؤشرات الدالة على تقديم الأداء في مختلف مجالات السلطة وتوقع المشكلات والتنبؤ بالفرص (عبود، 2020).

ويركز التميز التنظيمي على التطوير والتحسين بصفة مستمرة وليس فقط عند مواجهة بعض المشكلات المشكلات أو العقبات، إذ يعد التطوير المستمر من مقومات التميز التنظيمي إذ يتيح للمنظمة أن تكون تكون موقفاً أفضل بين المنافسين، وأن يكون لها سبق في تطوير المنتجات والخدمات ونظم الأداء بما يكفل

الأداء بما يكل لها التفوق في الوصول الأسع إلى الأسواق وتوفير منافع ومميزات للعملاء لا يجاريها المنافسون (القريوتي، 2009).

وأشار العلي (2016) أن الأهمية الأسمى للتميز التنظيمي تكمن في تحسين آليات حل المشكلات التنظيمية المعقدة ومعالجة الأمراض الفنية التي تعاني منها المؤسسات، بهدف جلب بيئة مناسبة للابتكار والإبداع للعاملين، وإشاعة الثقافة التنظيمية المحفزة بتوظيف المعرفة لسلوكية والعلمية المتاحة، وتطبيق تقنيات التدخل والتجريب بهدف تحسين الأداء وزيادة فاعلية المؤسسات لتمكينها من تحقيق أهدافها وأهداف العاملين فيها، وتحسين نوعية لحياة الوظيفية والمجتمعية والبيئية التي تسهم في بقاء وإنماء المؤسسات وتشجيع دورها في رفع أداء الأفراد والجماعات.

وبيى البرازي (2015) أن منهجية التميُّز التنظيمي تتصف بالسمات الرئيسية الآتية: التحسين والتطوير بشكل مستمر بحيث تكون المنظمة بشكل دائم بين المنافسين، وتطوير وتعزيز العلاقة مع مختلف العمالء التنظيميين، واستخدام هذه العلاقات للتعزيز هو الفرصة لتنظيم توقعاتهم وللحصول نقطة لطلاق التفكير الإبداعي، لأنها تبدأ عند تحديد نتائج تحليل رغبة مستلمي خدمة العملاء، والتقويم الذاتي من خلال مراجعة أوضاع المنظمة بشكل مستمر دون انتظار عمليات التقويم لخارجي، والكشف عن أوجه لضعف فيها، وتأثيراتها على الأداء والنتائج المتحققة، وكذلك مصادر القوة ومدى استثمارها والإفادة منها في بناء وتنمية القدرات التنافسية.

تستخدم العديد من المنظمات الدولية والعربية منهج التميُّز التنظيمي رغبة منها في الاستجابة لمتطلبات الصور، وتستمر في أن تكون حصرية وجيدة في تحقيق الأهداف الآتية (المولى، 2019؛ بو بو سالم، 2017) منها: فهم مبلغ وتطبيقات التميُّز التنظيمي واستخدمها في إدارة المنظمة، وإنشاء ودمج لمنظمة لجودة والمعايير الممتازة لجميع العاملين والمفاهيم والمبلغ والمؤسسات، ودراسة طرق

طرق تحسين الفرص من خلال التطبيق الناجح، واتباع نتائج التقييم الذاتي وفقاً لمتطلبات معايير التميُّز التميُّز المعترف بها، والتأكد من أن المنظمة يمكنها تحقيق العملاء والعاملين من خلال الأداء الممتاز الممتاز والتحسين المستمر، وتقديم إشارة إلى جميع أقسام المنظمة في التميُّز.

ويشير العميان (2018) إلى أن التميُّز التنظيمي في المنظمات له مجموعة من الأبعاد، ومن أبرزها:

1. القيادة وتأثير على التميُّز من خلال علاقات العمل الفعالة والتفكير المتعدد، وشجيع المنفحة،

وتبني الاستراتيجيات المفتوحة، واتباع لظمة الامرکزية، وإنشاء لظمة لحولفز التي تدفع التميُّز في العمل.

2. تميُّز المرؤوسين يشير جالوبي ولشمان (2021) إلى أن أهمية التميُّز التنظيمي يمكن أن

تجلى في العديد من الأضياء، لا سيما في مجال الموارد البشرية. تحتاج المنظمات أيضاً إلى التطوير المستمر لأعضائها حتى يتمكنوا من المساعدة في جعل المنظمة أكثر تميزاً من حيث الأداء،

مقارنة بالمنظمات المناسبة وأخيراً، تحتاج المنظمات إلى المهارات التي يحتاجها صناع القرار وأهميتها في تحقيق الإبداع والتميُّز التنظيمي.

3. الإستراتيجية وتحديداً فيما يتعلق بالقرارات الإستراتيجية التي تتخذها المنظمة لإحداث التغيير،

صلاح العمل، وتحقيق الأداء العالي.

4. الثقافة التنظيمية والتي يعرفها سليم (2010) على أنها الإطار الذي من خلاله يحكم السلوك

الفردي في المنظمة ويواجه ويشرح من خلال مجموعة من القيم والمعتقدات والافتراضات والمعايير التنظيمية والمعايير الأساسية ولأعضاء المنظمة المشاركون.

ويلص (كوم ماثاسيل، 2008) المشار إليه في (الزريقات ونور ، 2012) أثر التميُّز التنظيمي في بناء منظمات قادرة على التغيير:

1. تحديد الرؤية المستقبلية: هذه هي لصورة الذهنية لما تريد المنظمة أن تكون عليه في المستقبل.

2. تحديد الرسالة: وهي تحدد كيف ستعمل المنظمة في المستقبل لتحقيق الرؤية.

3. صياغة الهدف: الهدف هو النتيجة المتوقعة لأنشطة المنظمة ، ويجب أن يكون الهدف واضحًا ومحدداً لسهولة التنفيذ.

4. صياغة الاستراتيجية الشاملة: اقتراح طريقة تحديد الإمكانيات المادية والبشرية وكيفية تحقيقها وفق العوامل المؤثرة.

5. عناصر التخطيط الاستراتيجي: وتشمل (تقييم الفرص والمخاطر، وتحليل الموقف، وتحديد الأهداف، وتطوير استراتيجية، وتحديد المزايا التنافسية، وتطوير خطة هكلة، تقييم لحظة).

إن تحقيق التميُّز التنظيمي لا يمكن أن يحدث بمحض الصدفة، أو من خلال تطبيق نظريات نظريات علمية مجردة، ولكن يتعلّق ذلك بإنجازات ملموسة تحققها المنظمة والكيفية التي تعمل التي تعمل بها، ومدى ملائمة ذلك مع احتياجات وتوقعات المتعاملين معها، والضمان استدامة التميُّز في المستقبل. ويمكن تلخيص هذه أهم المبادئ الأساسية للتميز التنظيمي على على النحو الآتي (الشوابكة والشibli والخواولة، 2018):

1. التركيز على النتائج Results Orientation: يعني التميُّز التركيز على تحقيق النتائج التي

تهم المتعاملين مع المنظمة، فالمنظمات المتميزة صفت بالمرونة، وسرعة التكيف، والقدرة الفائقة

على الاستجابة للمطلبات جميع المتعاملين معها.

2. التركيز على المتعاملين Customer Focus: إن المنظمة حتى تكون متميزة تعى أنه يجب أن

تسعى إلى تقديم فضل لخدمات والمنتجات للمتعاملين معها، بحيث لا تكتفي بتوفير متطلباتهم

لحالية، بل تتعمى ذلك فصل إلى تحقيق توقعاتهم، واحتياجاتهم المستقبلية.

3. التعلم والإبداع والابتكار، والتحسين المستمر (Continuous & Innovation)

مواردها البشرية، والاستفادة منها في تطوير العمل المؤسسي، بالإضافة إلى الاستفادة من تجارب المؤسسات الأخرى.

(Improvement) تعلم المؤسسات المتميزة على مشاركة تجاربها الإيجابية والسلبية مع مواردتها

وبي هارينجتون (Harrington, 2008) إنه من الممكن تحقيق التميُّز التنظيمي إذا توفّرت البنية الأساسية ، ومن هذه المتطلبات:

- الثبات في القيادة: يدعم سلوك القادة جميع أساليب التميُّز، ومن خلاله يتم توضيح تجاه القيمة والغرض من المنظمة، وشجيع الموظفين على تحقيق تنظيم ممتاز .
- التميُّز المستمد من العملاء: إن العملاء هم مصدر لحكم على التميُّز وجودة المنتج .
- التوجّه الاستراتيجي: يؤكّد التوجّه الاستراتيجي على أهمية هذا الاتجاه، واعتماد خطة التنمية الاستراتيجية في المنظمة، وتحقّق التسبيق والتكميل في أماكن مختلفة من المنظمة.
- التعلم والتحسين المستمر: يعد التعلم المستمر والتحسين خصرين أساسيين في منهجية التميُّز، مما يساعد على توفير الإبداع المنلبي والبيئة المبتكرة من خلال المشاركة الفعالة في المعرفة .
- التركيز على الأفراد: يعتمد نجاح أي منظمة على معرفة الفرد ومهاراته ومستويات الإبداع، وقدرة هؤلاء الموظفين على أن تكون فضلاً من القيم المشتركة لثقافة الثقة والترخيص
- تطوير الشراكات: تحتاج أي مؤسسة إلى التواصل مع مجموعة من الشركاء الخارجيين والعملاء والموارد في نفس الصالح لطويلة المدى لتحقيقها والتميز والنجاح.

- المسؤولية الاجتماعية: تحرص منهجيات التميز على المسؤولية تجاه الأفراد، فالوطنية لصلاح وسلوك الأخلاقي لها أهمية على المدى طويل مصالح المؤسسة.
- المهارات والقدرات الأساسية في تطوير المؤسسات لتحقيق مزايا تنافسية طويلة الأجل من خلال الاستثمار (حسن، 2018).

نماذج محلية ودولية للتميز التنظيمي

أ. النموذج الأردني (جائزة مركز الملك عبد الله الثاني للتميز)

لُشتَّت جائزة الملك عبد الله الثاني للتميز لقطاع خاص في عام 1999 كأرفع جائزة للتميز على المستوى الوطني، وذلك بهدف تعزيز التنافسية لدى المؤسسات الأردنية عن طريق شر الوعي بمقاييس إدارة الجودة الشاملة والأداء المتميز، وإبراز الجهود المتميزة للمؤسسات الوطنية وإنجازاتها في تطوير نظمتها ومنتجاتها وخدماتها. كما تهدف الجائزة إلى تحفيز مؤسسات القطاع الخاص على المنافسة المحلية والدولية وتحقيق التميز في جميع المجالات، وتبادل الخبرات المتميزة ومشاركة بعض التجار فيما بينها (دليل جائزة مركز الملك عبد الله الثاني للتميز، 2023/2024).

المعايير التنظيمية للاشتراك:

- أن تكون المؤسسة أردنية وسجلة قانونياً لدى وزارة الصناعة والتجارة.
- لديها نشاط متواصل وموثق خلال العاشرين الماضيين على الأقل.
- تتمتع بأداء مالي جيد بشكل عام.

مميزات الحصول على الجائزة:

1. يمثل الفوز بجائزة الملك عبد الله الثاني للتميز القطاع الخاص إجازاً رفيعاً للمؤسسة واعترافاً بأدائها المتميزة والكافحة والفعالة. كما تعتبر لجهة الجائزة على الجائزة مثلاً أعلى يحتفي بها.
2. يتم الإعلان عن المؤسسات الفائزة في حفل كبير يقام تحت الرعاية الملكية السامية، حيث تمنح المؤسسة الفائزة شهادة شكر وتقدير، وتتكاراً يمثل جائزة الملك عبد الله الثاني للتميز القطاع الخاص، مما يعتبر حافزاً وتكريماً معنوياً للمؤسسة الفائزة.
3. يحق للمؤسسة الفائزة وضع شعار الجائزة التي يحدده المركز على وثائقها ومطبوعاتها وموقعها الإلكتروني وفي الحملات الإعلانية مع ذكر رقم الدورة التي فازت بها.
4. يقوم مركز الملك عبد الله الثاني للتميز بشرط نجاح المؤسسات الفائزة بالجائزة على الموقع الإلكتروني للمركز وللجائزة بهدف شر وتعظيم الفائدة وترويج لهذه المؤسسات.
5. تقوم المؤسسات الفائزة بالجائزة بعرض نجاحها ومشاركتها مع المؤسسات الأخرى من خلال استعراض أدائها المتميز بهدف تعظيم الفائدة من تجربتها الناجحة على المؤسسات الأخرى، وذلك من خلال الندوات والدورات التدريبية التي تعقد للتعريف بالجائزة والمؤتمرات ذات العلاقة.
6. تحصل المؤسسة الفائزة على معاملة قضائية من قبل كل من مؤسسة المواصفات والمقياس ودائرة الجمارك الأردنية ووزارة الاستثمار ودائرة العطاءات الحكومية ودائرة اللوازم العامة.

بـ. برنامج دبي للتميز الحكومي

تأسس البرنامج عام 1997 بتوجيهات من صاحب لسمو الشيخ محمد بن راشد آل مكتوم، نائب رئيس الدولة ورئيس مجلس الوزراء حاكم دبي ، ليكون بمثابة القوة المحركة لتطوير القطاع الحكومي في دبي، وقد ساهم البرنامج بإحداث تغيير جذري في الأداء والمفاهيم والممارسات والأساليب الإدارية المطبقة في القطاع الحكومي، ويُسعي البرنامج إلى تحفيز وتطوير أداء المنظومة الحكومية في مدينة دبي لترسيخ مكانتها كمركز عالمي للابتكار الحكومي ونموذج يحتذى لسعادة المتعاملين.

ويطور البرنامج التابع للأمانة العامة للمجلس التنفيذي مجموعة من المبادرات المعرفية والبرامج التدريبية المتنوعة لبناء شبكة من خبراء الدوليين في مجال التميز الحكومي يتم الاستثمار فيها ووظيفتها في مجال التقييم ونقل وتبادل المعرفة. لتحقيق الريادة لحكومة دبي من خلال التميز والابتكار، يعمل البرنامج على تطوير وتحديث نماذج وفئات ومعايير منظومة التميز والابتكار الحكومي وفقاً لأفضل الممارسات العالمية، وإرساء ثقافة التميز والابتكار وتحويلها إلى نهج عمل، حيث ينفذ البرنامج عمليات تقييم لجهات حكومية من قبل فرق تضم نخبة من خبراء العالميين في العمل الحكومي ثم يكرم الفائزين في حل جوائز خاص بالبرنامج (دبي للتميز الحكومي، 2022).

ثانياً: الدراست السابقة

يتناول هذا الجزء الدراسات السابقة ذات اصلة بالموضوع، حيث تم ترقيم الدراسات من الأقدم إلى الأحدث، وهب محاور الدراسة:

أولاً. الدراسات العربية

المحور الأول: الذكاء الاجتماعي

وهدت دراسة سيد (2017) إلى دراسة الذكاء الاجتماعي لدى مديري ومديرات المدارس الابتدائية وعلاقتها بمهارات الأصال، وتكونت عينة الدراسة الميدانية من (40) مدير، (40) مدورة مدرسة ابتدائية بمحفظة بنى سيف، ولتحقيق أهداف البحث تم تطبيق مقاييس الذكاء الاجتماعي، وكذلك تطبيق مقاييس مهارات الأصال على عينة البحث. أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاجتماعي ومهارات الأصال على جميع الأبعاد والدرجة الكلية وأظهرت أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية واضحة بين متوسطات درجات المديرين ومتوسطات درجات المديرات، وذلك في اتجاه المديرين في الذكاء الاجتماعي ومهارات الأصال كدرجة كلية وكأبعاد فرعية.

وحافظت دراسة أبو فروة (2017) إلى التعرف على درجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية الخاصة في عمان وعلاقته بدرجة ممارستهم للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين وتحقيق هذا الهدف تم اختيار عينة تكونت من (260) معلماً ومعلمة منهم (93) معلماً، و(167) معلمة، وتم تطوير أداتين لجمع المعلومات بما: الأولى استبانة الذكاء الاجتماعي، والثانية استبانة العدالة التنظيمية. توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: أن درجة الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأساسية لخاصة في محفوظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة.

وسعَت دراسة لجعافرة (2017) لمعرفة العلاقة بين الذكاء الاجتماعي وأنماط الأصال الإداري لدى الإداري لدى مديري ومديرات المدارس الحكومية في محافظة الكرك، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطوير تطوير استبانة وتوزيعها على عينة الدراسة المكونة من (225) مديرًا ومديرة. أظهرت نتائج الدراسة أن المجال الكلي للذكاء الاجتماعي جاء بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية

لإحصائية في مستوى الذكاء الاجتماعي تعنى للنوع الاجتماعي والمؤهل العلمي وعدد سنوات الخبرة الإدارية، كما أشارت إلى أن المجال الكلي لأنماط الاتصال الإداري جاء بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أنماط الاتصال الكلي تعنى للنوع الاجتماعي، وجود فروق فروق ذات دلالة إحصائية في أنماط الاتصال الإداري تعنى للمؤهل العلمي وصلاح ذوي مؤهل الدراسات العليا، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أنماط الاتصال الإداري تعنى للخبرة الإدارية وصلاح الإدارية وصلاح ذوي مؤهل الأعلى موجود علاقة إيجابية دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) (0.05) بين الذكاء الاجتماعي وأبعاده وأنماط الاتصال الإداري وأبعاده. أوصت الدراسة في ضوء تلك ضوء تلك النتائج بإعداد برامج تدريبية لتنمية الذكاء الاجتماعي لدى العاملين في المجال التربوي خصوصا مدبيي ومديرات المدارس لإكسابهم قدرات التعامل مع المعلمين ولطلبة ولفهم الجيد لسلوكياتهم سلوكياتهم وميولهم واهتماماتهم، التوجيه وإرشادهم.

دراسة لخطيب (2017) هفت لكف عن الأنماط القيادية السائدة في مدارس محافظة الزرقاء وعلاقتها بمستوى الذكاء الاجتماعي لدى مدبيي المدارس. تكونت عينة الدراسة من 500 معلم ومعلمة من معلمي المدارس في مديرية تربية الزرقاء الأولى، وتم بطريقة عشوائية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتم استخدام أداتين: الأولى أداة صفات فاعلية وتكيف القائد، أما الأداة الثانية، فقد هفت إلى قياس الذكاء الاجتماعي في تلك المدارس. توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية: إن النمط القيادي السائد لدى مدبيي مدارس الزرقاء هو النمط الآخر، وجود درجة موافقة مرتفعة في جميع مجالات الذكاء الاجتماعي لدى مدبيي المدارس. وبناء على النتائج. أوصت الدراسة بضرورة الاستمرار في إجراء المزيد من البحوث والدراسات من خلال الإهتمام أكثر بنظرية "هيرسي وبلاشارد" في القيادة.

وأجوى كلاً من لخزاعلة والعمري (2021) دراسة هفت إلى تحديد مستوى الذكاء الاجتماعي والأداء الوظيفي لدى مدربين المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد، من وجهة نظر المعلمين، والكلف عن مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) في متوسطات تقيير أفراد العينة لمستوى الذكاء الاجتماعي والأداء الوظيفي لدى مدربين المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد تعنى لمتغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة). ولتحقيق أهداف الدراسة وللإجابة عن أسئلتها. تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي. وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة العشوائية البسيطة، خلال العام (2019/2020). أظهرت النتائج أن مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مدربين المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد من وجهة نظر المعلمين كان كبيراً، كما أظهرت النتائج أن مستوى الأداء الوظيفي لدى مدربين المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد من وجهة نظر المعلمين كان كبيراً، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين الذكاء الاجتماعي والأداء الوظيفي لدى مدربين المدارس الثانوية في مديرية التربية والتعليم للواء قصبة إربد من وجهة نظر المعلمين. وفي ضوء النتائج أوصى الباحثان بعقد برنامج متكملاً من الدورات والبرامج التدريبية المختلفة، وورشات العمل المقحصة بهذا الجلب للمحفظة على هذه الدرجة وتعزيزها.

المحور الثاني: التميُّز التنظيمي

جاءت دراسة لشرفات (2019) للتعرف إلى مستوى التميُّز التنظيمي لدى مدربين المدارس في في محفظة المفرق وعلاقته بالاغتراب الوظيفي، والتعرف إلى أثر متغيرات الجنس، وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي. تكونت أفراد الدراسة من ستمائة (600) معلماً ومعلمة واستخدمت الباحثة استبانة

استبانة تم تطبيقها في الفصل الدراسي الثاني (2018/2019). أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى التميُّز التنظيمي لدى مديري المدارس في محافظة المفرق كلت بمستوى متوسطاً، ووجود فروق ذات فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة لمستوى التميُّز التنظيمي تعنى لمتغير لجذب، وسنوات وسنوات الخبرة لصلاح الإناث وعدم وجود فروق ذات الدلالة الإحصائية في استجابات أفراد العينة لمستوى التميُّز التنظيمي تعنى لمتغير المؤهل العلمي، وأظهرت الدراسة وجود علاقة ارتباط سالبة دالة سالبة دالة إحصائياً بين مستوى التميُّز التنظيمي ومجالاته وبين مستوى الاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس في محافظة المفرق. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة توصيات أهمها، شر ثقافة التميُّز التميُّز بين الجميع، وذلك من خلال بناء مناخ من الثقة المتبادلة فيما بينهم، وإقناعهم بأدوارهم الجديدة، وتحفيزهم على أدائهم بكفاءة وفعالية في سبيل تحقيق نتائج غير مسبوقة في المدرسة.

وهدف دراسة السالم (2021) تعرف مستوى الذكاء التنظيمي والتميُّز الإداري لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان، من وجهة نظر المعلمين، والعلاقة بينهما، وتحقيقاً لهدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (396) معلماً ومعلمة، ممن يعملون في المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان، وتم تطوير استبيانتين: الأولى مكونة من (42) فقرة حول الذكاء التنظيمي، وت تكون الثانية من (34) فقرة حول التميُّز الإداري. وأظهرت النتائج أن مستوى الذكاء التنظيمي والتميُّز الإداري لدى مديري المدارس الخاصة، جاء مرتفعاً، ووجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين مستوى الذكاء التنظيمي لدى المديرين ومستوى التميُّز الإداري. وفي ضوء ذلك النتائج تم لخروج بعدة توصيات من أهمها: إنشاء قسم مختص بالذكاء التنظيمي في كافة المؤسسات التربوية، وعقد ورشات عمل لدراسة الفجوات في الذكاء التنظيمي.

وفي هذا لصد أكدى دراسة لحربي (2021) للتعرف مستوى الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالتميز التنظيمي لدى مديري المدارس الابتدائية في محفظة لجاء في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين، واستخدم المنهج الوصفي الارتباطي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار عينة عشوائية تكفلت من (385) معلماً معلمة، أعدت الباحثة استبانة، بلغ عدد فقراتها (54) فقرة تكفلت من محورين وهما: الثقافة التنظيمية، والمحور الثاني: التميز التنظيمي وعدد فقراته(21) موزعة على ثلاثة مجالات (القيادة الإبداعية، والتميز البشري، والإدارة الإلكترونية). أشارت نتائج الدراسة أن مستوى التميز التنظيمي لدى مديري المدارس الابتدائية في محفظة لجاء في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين متوسطاً، وللتنتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط استجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى التميز التنظيمي لدى مديري المدارس الابتدائية في محفظة لجاء في دولة الكويت تعنى لمتغيرات (الجنس وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي). أوصت الدراسة بتنظيم لقاءات توعية لمديري المدارس الابتدائية في محفظة لجاء في دولة الكويت من وجهة نظر المعلمين من أجل تثقيفهم وتعريفهم بالثقافة التنظيمية والتميز التنظيمي لما لهم من أثر إيجابي على دافعية وأداء المعلمين.

وهدفت دراسة عملي (2022) للتعرف على درجة ممارسة مدير المدارس لحكومة الثانوية الثانوية في محفظة العاصمة عمان للقيادة التوزيعية وعلاقتها بمستوى التميز التنظيمي لديهم، اتبعت اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، تم توزيعها على عينة بلغت (350) من المعلمين والمعلمات؛ وبذلك نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مدير المدارس المدارس لحكومة الثانوية في محفظة العاصمة عمان للقيادة التوزيعية من وجهة نظر المعلمين جاءت جاءت بدرجة مرتفعة وأن مستوى التميز التنظيمي لدى مدير المدارس لحكومة الثانوية في محفظة

محفظة العاصمة عمان من وجهة المعلمين قد جاء بدرجة مرتفعة، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين درجة ممارسة مدير المدارس الحكومية الثانوية في محفظة العاصمة عمان للقيادة التوزيعية ومستوى التميُّز التنظيمي لديهم. أوصت الدراسة ضرورة قيام قيام مدير المدارس بتوسيع صلاحيات المعلمين وتقديمهم القيام بمهام قيادية بما يتطلب مع قدراتهم قدراتهم ومؤهلاتهم.

وحالٌ دراسة حداد والشريان (2022) الكف عن درجة التميُّز التنظيمي لدى مدير المدارس الابتدائية في منطقة الشمال داخل لخط الأضواء من وجهة نظر المعلمين. تم استخدام المنهج الوصفي السحي، وتم اختيار عينة الدراسة بطريقة العشوائية البسيطة، إذ بلغت عينة الدراسة (469) معلماً ومعلمة، ولتحقيق هدف الدراسة تم تصوير أداة الدراسة استبانة تكوّنَت من (25) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات، وبعد التأكيد من صدقها، وثباتها تم تطبيقها على عينة الدراسة. توصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة التميُّز التنظيمي جاءت متوسطة، وتبيّن وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \geq 0.05$) تعني لأثر لغس في جميع مجالات التميُّز التنظيمي، وجاءت الفروق لصالح الذكور، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \geq 0.05$) تعني لأثر المؤهل العلمي في جميع المجالات، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \geq 0.05$) تعني لأثر سنوات الخبرة في جميع المجالات، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \geq 0.05$) تعني لأثر الشخص في جميع المجالات، وخرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات، أبرزها: وضع برنامج شامل لشر تفافه التميُّز التنظيمي، وتعزيزها داخل المدرسة من خلال مشاركة المعلمين، والمشرفين، والطلبة، وأولياء أمورهم، وتعزيز الدعم القيلي من خلال تحفيز المعلمين.

وهدت دراسة لمسح (2022) التعرف إلى إستراتيجيات القيادة التكنولوجية لدى مديري المدارس الخاصة وعلاقتها بالتميز التنظيمي من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان، حيث تم اتباع المنهج الوصفي ذات العلاقة الارتباطية، وتم استخدام الاستبانة بعد التحقق من صدقها وثباتها، وزوّدت على عينة عشوائية مماثلة بلغ حجمها (364) معلماً ومعلمة من المدارس الخاصة في لواء قصبة عمان. وأظهرت نتائج الدراسة وجود درجة مرتفعة لاستخدام إستراتيجيات القيادة التكنولوجية، ومستوى التميز التنظيمي لدى مديري المدارس الخاصة في لواء قصبة عمان، كما أشارت النتائج إلى درجة مرتفعة المجالات إستراتيجيات القيادة التكنولوجية (استراتيجية الرؤية القيادية استراتيجية الدعم، استراتيجية التعزيز، استراتيجية التقييم) و مجالات التميز التنظيمي تميز الهيكل التنظيمي، تميز الثقافة التنظيمية التميز الاستراتيجي، تميز الموارد البشرية. وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائية بين درجة استخدام إستراتيجيات القيادة التكنولوجية ومستوى التميز التنظيمي لدى مديري المدارس الخاصة في لواء قصبة عمان؛ أوصت الدراسة بضرورة المتابعة المستمرة لكافة المتغيرات الخارجية المتعلقة باستراتيجيات القيادة التكنولوجية واستمرار مديري المدارس الخاصة بتطبيق إستراتيجيات القيادة التكنولوجية.

ثانياً. الدراسات الأجنبية

وأجرى شافران وطاهي وباراتيان (Shavarhan, Taheri and Baratian, 2018) دراسة هفت هفت العلاقة بين الذكاء الروحي والتميز التنظيمي مع الدور الوسيط للثقة التنظيمية بين المديرين. في في أحدى المدارس الثانوية بمدينة أصفهان في إيران، خلال العام الدراسي 2015/2016. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي. ولتحقيق هدف الدراسة أعد الباحثون مجموعة من الأدوات استبانة استبانة الذكاء الروحي مع أربعة أبعاد من التفكير الوجودي النقدي، وإنتاج المعنى التخصي، والوعي

والوعي التجاوزي، والتتوسيع الوعي للدولة. بالإضافة إلى استبانة التميّز التنظيمي والثقة التنظيمية.

أظهرت نتائج الدراسة ما يأتي: أن المديرين الذين لديهم ذكاء روحي عال في المدرسة قد يؤدي إلى إلى تكوين شعور بالثقة وبيئة صحية ومنطقية في بيئة العمل، باستخدام الوجود العقلاني من أجل الوعي الفكري حول طبيعة لحقوق والغرض من وجود المدارس وسبب وجودها، وقيادة الناس بطريقة بطريقة واعية وهادفة لتميزها. لذلك، استنتج الباحثون أن الاعتماد على إنشاء علاقات جماعية واستخدام الذكاء الروحي للمديرين في تطويرها يمكن أن يزيد من الشعور بالثقة وكذلك لشعور بالمسؤولية بالمسؤولية لدى الأفراد تجاه العمل والمهام التنظيمية. في ضوء النتائج أوصت الدراسة؛ عقد ورش عمل ورش عمل حول التدريب على المهارات الوظيفية، والعلاقات الإنسانية، والعمل الجماعي والمشاركة والمشاركة من أجل زيادة الثقة التنظيمية.

هفت دراسة توركر و تانريدوغان وألكان (Türker , Tanrıögen and Alkan, 2021) إلى معرفة أثر أسلوب القيادة لدى مدير المدارس على ذكاء المعلمين الاجتماعي والعلففي. وأجريت الدراسة في المنطق الوسطى من مقاطعة نطاليا في تركيا، خلال العام الدراسي 2017/2018. تكونت عينة الدراسة من (478) معلماً ومعلمة. واتبعت الدراسة نموذج المسح العلائقى. ولتحقيق هدف الدراسة استخدم الباحثون استبانة ونمذجة المعادلة الهيكيلية. أظهرت النتائج: أن أسلوب القيادة الهيكيلية لم يؤثر على الذكاء العلوفي للمعلمين. وتؤثر الموارد البشرية والقيادة السياسية والرمزية بشكل إيجابي على الذكاء العلوفي للمعلمين. تؤثر أساليب الموارد البشرية والقيادة السياسية والرمزية على الذكاء العلوفي للمعلمين، بشكل مباشر وغير مباشر، من خلال الذكاء الاجتماعي.

اما دراسة (Khuda, Iqbal, & Naz, 2021) ، فقد هفت للكف عن ممارسات إدارة لجودة الشاملة والتميز التنظيمي للمدارس الثانوية الحكومية في أقليم خيبر في الباكستان. ولتحقيق هدف الدراسة فقد تم تطوير استبانة لقياس أداء المعلم وممارسات القيادة المدرسية والتميز التنظيمي للمرحلة الثانوية. تكونت عينة الدراسة من مائة وأربعة عشر مديرًا تم اختيارهم بشكل عشوائي. أظهرت نتائج الدراسة أن أداء المعلم والقيادة المدرسية التي تمتلك صفات والممارسات الممتازة هي المؤشرات السائدة للتميز التنظيمي.

كما أجرى كل من بخش إقبال وناز (Bakhsh Iqbal & Naz , 2021) دراسة هفت التعرف إلى ممارسات إدارة لجودة الشاملة والتميز التنظيمي في المدارس الثانوية الحكومية في خيبر بختونخوا أجريت الدراسة في الباكستان وتمثلت منهجية الدراسة بالمنهج الوصفي التحليلي، وتم تطوير استبانة كأدلة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (114) مديرًا من (114) مدرسة من المدارس الثانوية الحكومية في خيبر بختونخوا تم اختيارهم عشوائياً، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك ضعف من قبل المديرين نحو تنفيذ ممارسات إدارة لجودة الشاملة الالزمة لتحقيق التميز التنظيمي في المدرسة بالإضافة إلى غياب كل من الإبداع والابتكار والتغيير التي بدورها تحقق التميز التنظيمي للمدرسة.

وسعَت دراسة تود(Todd, 2022) للكف عن حالة مستويات الذكاء العاطفي لمدير ثانوي والتأثيرات والتأثيرات على الرضا الوظيفي للمعلم والالتزام التنظيمي. أجريت الدراسة في أحى المدارس الثانوية الثانوية في الغرب الأوسط في أميركا. خلال العام الدراسي 2019/2020. تكونت عينة الدراسة من 70 معلماً ومعلمة. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. ولتحقيق هدف الدراسة قلت الباحثة الباحثة بإجراء مقابلات، واستبانة تحقي على اربع محاور رئيسة حيث أجريت مقابلات مع المعلمين المعلمين في محاولة للتعقق في لصطف الأساسية المحددة والسلوكيات. أظهرت نتائج الدراسة وجود ذكاء وجود ذكاء شامل في كافة المجالات، كما أظهرت النتائج أن المعلمين لديهم سنوات خبرة من (3-

من (3-5) سنوات جاءت بدرجة متوسطة، بينما المعلمين الذين لديهم سنوات خبرة أقل منهم حيث أظهرت النتائج أن التفاعل مع المدير جاءت قليلة، كما أظهرت نتائج الدراسة أنه بغض النظر عن كيفية تقييم المعلمين لمستوى الذكاء العام لدى المديرين إلا أنهم كانوا يميلون إلى الرغبة في فس لسمات فس لسمات فيما يتعلق بتعزيز مستوى الرضا الوظيفي والتنظيمي لديهم. وبناء على ذلك أظهرت الدراسة؛ ساهمت تلك لسمات في وظيفتهم بشكل عام الرضا والالتزام التنظيمي. رغب المعلمون في الحصول في الحصول على مدير أكثر من ذلك "يذكر على الآخرين" بدلاً من شخص كان أكثر تركيزاً على نفسه.

ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة

من خلال الاطلاع على الدراسات العربية والأجنبية ذات صلة بموضوع الدراسة تبين لدى الباحثة وجود أوجه تشابه وأوجه اختلاف مع الدراسة الحالية، إذ يمكن توضيحها كالتالي:

من حيث المنهج المستخدم

تشاهدت الدراسة الحالية من حيث استخدام المنهج الوصفي الارتباطي مع دراسة (الخطيب، 2017؛ لخزاعلة والعجمي، 2021؛ سالم، 2021؛ عمري، 2022). واختلفت الدراسة الحالية مع دراسة (الحربي، 2021؛ حداد والشerman، 2022؛ لمسيح، 2022) إذا استخدم بعضهم المنهج الوصفي، وبعضهم الآخر المنهج الوصفي التحليلي، أو المنهج السحي.

من حيث أداة الدراسة

تشاهدت الدراسة الحالية في الأداة المستخدمة (التميُّز التنظيمي) مع دراسة (الشرفات، 2019) ودراسة لخزاعلة والعجمي (2021) (الذكاء الاجتماعي) ودراسة (الخطيب، 2017) إذ تم جمع البيانات عن طريق استبانة الذكاء الاجتماعي والتميُّز التنظيمي.

من حيث العينة:

تشاهت الدراسة الحالية من حيث العينة مع دراسة (الخطي، 2017؛ لجعافرة، 2017؛ لخزاعلة والعمري، 2021؛ لشرفات، 2019؛ لسالم، 2021؛ لحربى، 2021) والتي تمثل بالمعلمين.

تشاهت الدراسة الحالية من حيث ابعاد الاستبانة مع دراسة (لسالم، 2021؛ لشرفات، 2019).

إن ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة هو استخدامها أداتين أحدهما مقياس للذكاء الاجتماعي والأخرى استبانة لقياس التميُّز التظيمي، إضافة إلى ذلك أنها سوف تعالج متغيرات جديدة لم تتم دراستها في آن واحد – حب علم الباحثة – وهما الذكاء الاجتماعي والتميُّز التظيمي، كما أن الدراسات السابقة ساعدت الباحثة على:

1. دعيم الإطار النظري للدراسة الحالية.

2. اختيار المنهجية المناسبة للدراسة الحالية.

3. معرفة ثوابط الأساليب الإحصائية للدراسة الحالية.

والدراسات السابقة بصرت الباحثة بما انتهت إليه الآخرون ليكون قطة البداية للدراسة.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

تضمن هذا الفصل عرضاً لمنهج الدراسة المستخدم، ومجموعها، وعینتها، ووصفاً لأداتها، وكيفية إيجاد صدقها وثباتها، ومتغيرات الدراسة، وإجراءاتها، والمعلجة الإحصائية التي استخدمت في تحليل بياناتها.

منهج الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وهو المنهج العلمي الذي يفي بأغراض هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الأردنية الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة في العاصمة عمان والبالغ عددهم (7827) معلماً ومعلمة وفقاً لإحصائيات وزارة التربية والتعليم الأردنية للعام الدراسي (2022 / 2023).

عينة الدراسة

باستخدام جدول كريجيسي ومورجان لتحديد حجم العينة، تكونت عينة الدراسة من (368) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بلطريقة العشوائية البسيطة، وشكلوا ما نسبته (65%) من مجتمع الدراسة وهم الذين استجابوا على الاستبانة التي قدمت الباحثة بتوزيعها ضمن مجتمع الدراسة ويوضح الجدول (1) توزع أفراد عينة الدراسة وفق متغيراتها

الجدول رقم (1): التوزيع النسبي لأفراد عينة الدراسة وفق متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة

المتغير	المجموع	الجنس	الخبرة	المستوى / الفئة	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	أنثى	المؤهل العلمي	%13.6	50	%86.4
	أنثى			%100	368	%100
	المجموع			%67.7	249	%32.3
المؤهل العلمي	بكالوريوس	دراسات عليا	الخبرة	%18.2	67	%18.2
	دراسات عليا			%31.5	116	%31.5
	المجموع	أقل من 5 سنوات		%50.3	185	%100
الخبرة	إلى أقل من 10 سنوات	10 سنوات فأكثر	المجموع	%100	368	%100
	10 سنوات فأكثر	المجموع				

أدلة الدراسة

لأغراض تحقيق أهداف الدراسة تم تطوير أداة لجمع البيانات (استبانة) اعتماداً على الأدب النظري وبعض الدراسات السابقة ذات العلاقة، فضلاً عن آراء جن التربويين المختصين حيث تم تقسيم الأداة إلى جزئين: الأول يتعلق بالذكاء الاجتماعي حيث تم تطويره بالرجوع إلى جن الدراسات، مثل: لخراطة والعمري (2021) ، سيد (2017) ، لجعافرة (2017) ، وتم توزيع هذا الجزء على ثلاثة مجالات هي: التواصل الفعال، المرونة، حل المشكلات، أما الجزء الثاني المتعلقة بالتميُّز التنظيمي فقد تم تطويره بالاستعانة بعض الدراسات ذات العلاقة مثل: عملي (2022) ، حداد والشerman (2022) ، لمسيح (2019) ، لشرفات (2022) وتم توزيع هذا الجزء على ثلاثة مجالات هي: القيادة الإبداعية ، تميز تقديم الخدمة ، سياسة المدرسة واستراتيجياتها.

صدق المحتوى لأداة الدراسة بجزأيها

نکوت أداة الدراسة (الاستبانة) بصورتها الأولية من (59) فقرة، حيث تكون لجزء الأول من الأداة المتعلق بالذكاء الاجتماعي من (30) فقرة، فيما تكون لجزء الثاني المتعلق بالتميُّز التنظيمي من (29) فقرة كما هو موضح في الملحق (1) وللتتحقق من صدق المحتوى لأداة الدراسة تم عرضها على مجموعة من المحكمين ذوي الاحصاص في مجالات: الإدارة والقيادة التربوية ، القياس والتقويم في عدد من المؤسسات والجامعات الأردنية، بلغ عددهم (18) محكماً موضحة أسماءهم والمعلومات المتعلقة بهم في الملحق (2) لإبداء آرائهم في وضوح الفقرات وسلامتها العلمية واللغوية ومدى ملاءمة الفقرات للمجالات التي اندريخت تحتها بالإضافة إلى أي آراء أخرى قد يرونها مناسبة سواء بالحذف أو بالإضافة أو الدمج، وفي ضوء مقتراحات المحكمين وآرائهم فقد تم الإبقاء على الفقرات التي حلت على نسبة موافقة منهم (80%) فأكثر، حيث وصل عدد الفقرات النهائية لجزء الأول من الأداة المتعلق بالذكاء الاجتماعي إلى (25) فقرة بعد حذف (5) فقرات من فقرات الأداة بصورتها الأولية، أما لجزء الثاني المتعلق بالتميُّز التنظيمي فقد وصل عدد الفقرات النهائية فيه (26) فقرة بعد حذف (3) فقرات من فقرات الأداة بصورتها الأولية وبهذا أصبح عدد فقرات الأداة كاملة (51) فقرة، والملحق (3) يبين الأداة في صورتها النهائية والجدول (2) يبين الأداة بجزأيها و مجالات كل جزء ، وعدد فقراته، وأرقامها في الأداة (الاستبانة).

الجدول رقم (2) مجالات الاستبانة بجزأيها: الذكاء الاجتماعي والتميُّز التنظيمي وعدد فقراتها وأرقامها

الجزء	رقم المجال	المجالات	عدد الفقرات	أرقام الفقرات
جـ	1	التواصل الفعال	10	10-1

الجزء	رقم المجال	المجالات	عدد الفقرات	أرقام الفقرات
	2	المرونة	6	16-11
	3	حل المشكلات	9	25-17
		مجموع الفقرات	25	25-1
	1	القيادة الإبداعية	8	8-1
	2	تميز تقديم الخدمة	9	17-9
	3	سياسات المدرسة واستراتيجياتها	9	26-18
		مجموع الفقرات	26	26-1
		المجموع الكلي للفقرات	51	

تصحيح أداة الدراسة بجزئيها

استخدمت الباحثة مقياس ليكرت الخماسي لكل من جُنُي الدراسة: النكاء الاجتماعي، التميُّز التنظيمي حيث حددت خمسة مستويات وهي: موقف بشدة ويعطى الوزن (5)، موقف ويعطى الوزن (4)، محайд ويعطى الوزن (3)، غير موقف ويعطى الوزن (2)، غير موقف بشدة ويعطى الوزن (1) وللحكم على استجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة اعتمدت الباحثة طريقة الفئات المتساوية، التي تشير إليها غالبية الدراسات السابقة وكثير من المحكمين، والتي تأتي وفقاً للمعادلة الآتية: طول الفئة = الحد الأعلى للتدريج (5) - الحد الأدنى للتدريج (1) / عدد المستويات (3) ويبين الجدول (3) هذه المعايير.

الجدول رقم (3) معايير الدرجات على الفقرة الواحدة من الاستبانة

درجة التقدير	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	القيمة
				5 - 3.68 3.67 - 2.34 2.33 - 1

صدق البناء لأداة الدراسة

للتتحقق من صدق البناء تم تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها بلغ عددها (30) معلمًا ومعلمة وتم حساب معلم ارتباط بيرسون بين الفقرة والمجال التي تنتهي إليه وبين الفقرة والاستبانة ككل لكل جزء، ويبيّن الجدولان (4) و(5) قيم معاملات ارتباط فقرات الاستبانة مع المجال ومع الاستبانة ككل.

الجدول رقم (4): قيم معاملات ارتباط فقرات الذكاء الاجتماعي مع المجال ومع الاستبانة ككل

معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	معامل الارتباط مع المجال	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	معامل الارتباط مع المجال	رقم الفقرة
**0.76	**0.84	14	**0.70	**0.71	1
**0.80	**0.85	15	**0.74	**0.78	2
**0.81	**0.85	16	**0.90	**0.90	3
**0.88	**0.89	17	**0.72	**0.79	4
**0.77	**0.87	18	**0.81	**0.85	5
**0.84	**0.88	19	**0.84	**0.85	6
**0.83	**0.85	20	**0.80	**0.84	7
**0.79	**0.84	21	**0.80	**0.85	8
**0.83	**0.85	22	**0.60	**0.69	9
**0.80	**0.87	23	**0.63	**0.73	10
**0.88	**0.94	24	**0.75	**0.88	11
**0.85	**0.92	25	**0.73	**0.83	12
			**0.75	**0.84	13

* دال إحصائيًا عند مستوى الدلالة (0.01)

يبيّن الجدول (4) قيم معاملات الارتباط بين الفقرة والمجال التي تنتهي إليه وبين الفقرة

والدرجة الكلية حيث تراوحت معاملات الارتباط مع المجال بين (0.69-0.94) وتراوحت معاملات

معاملات الارتباط مع الدرجة الكلية بين (0.60-0.90) وهي دالة إحصائياً وهي قيم مقبولة لإجراء هذه الدراسة عودة (2014).

الجدول رقم (5): قيم معاملات ارتباط فقرات التميُّز التنظيمي مع المجال ومع الاستبانة ككل

معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	معامل الارتباط مع المجال	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الدرجة الكلية	معامل الارتباط مع المجال	رقم الفقرة
**0.84	**0.87	14	**0.71	**0.85	1
**0.85	**0.88	15	**0.77	**0.88	2
**0.70	**0.76	16	**0.80	**0.86	3
**0.83	**0.90	17	**0.73	**0.82	4
**0.86	**0.89	18	**0.75	**0.84	5
**0.78	**0.86	19	**0.59	**0.78	6
**0.87	**0.92	20	**0.84	**0.89	7
**0.87	**0.93	21	**0.68	**0.79	8
**0.83	**0.89	22	**0.82	**0.84	9
**0.87	**0.88	23	**0.86	**0.89	10
**0.88	**0.92	24	**0.87	**0.89	11
**0.84	**0.86	25	**0.87	**0.92	12
**0.89	**0.91	26	**0.83	**0.84	13

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)

يبين الجدول (5) قيم معاملات الارتباط بين الفقرة والمجال التي تنتهي إليه وبين الفقرة والدرجة والدرجة الكلية حيث تراوحت معاملات الارتباط مع المجال بين (0.76-0.93) وترواحت معاملات معاملات الارتباط مع الدرجة الكلية بين (0.59-0.89) وهي دالة إحصائياً وهي قيم مقبولة لإجراء هذه الدراسة عودة (2014).

ثبات أداء الدراسة

للتتحقق من ثبات أداء الدراسة تم احتساب الثبات بطريقة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي حيث تم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها بلغ عددها (30) معلماً ومعلومة ويبيّن لجدول (6) قيم معاملات الثبات للمجالات بطريقة كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي.

الجدول رقم (6) قيم معاملات الثبات لأداء الدراسة

الجزء	مجالات الاستبيانة	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا
الذكاء الاجتماعي	التواصل الفعال	10	0.93
	المرؤنة	6	0.91
	حل المشكلات	9	0.96
	الذكاء الاجتماعي ككل	25	0.98
التميز التنظيمي	القيادة الإبداعية	8	0.93
	تمييز تقديم الخدمة	9	0.95
	سياسات المدرسة واستراتيجياتها	9	0.96
	التميز التنظيمي ككل	26	0.98

يبين لجدول (6) معاملات ثبات كرونباخ ألفا للاتساق الداخلي لكل مجال من مجالات أداء الدراسة وللأداء ككل حيث تراوحت معاملات الثبات بين المجالات (0.91-0.93) لأداء الذكاء الاجتماعي وبلغ معامل الثبات الكلي (0.98)، أما معاملات ثبات كرونباخ ألفا فقد تراوحت بين (0.93-0.96) لمجالات التميز التنظيمي وبلغ معامل الثبات الكلي (0.98).

متغيرات الدراسة

أولاً: المتغيرات المستقلة

1. لهن وله فئتان: (كر، أنثى).
2. المؤهل العلمي وله مستويان: (بكالوريوس، دراسات عليا).

3. سنوات لخبرة ولها ثلاثة مستويات: (أقل من 5 سنوات، 5 – أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر).

ثانياً: المتغيرات التابعة

- تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى الذكاء الاجتماعي.

- تقديرات أفراد عينة الدراسة لمستوى التميّز التنظيمي.

إجراءات الدراسة

1. مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة المنشورة ذات صلة بالموضوع.

2. تطوير أداة الدراسة بعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة، وعرضها على المحكمين.

والمختصين للتأكد من صدقها، وتعديل الفقرات التي احتوت أخطاء إملائية أو تطلب إعادة

صياغة، في ضوء نتائج التحكيم.

3. مخاطبة وزارة التربية والتعليم من قبل إدارة لواء الجامعة بهدف تسهيل مهمة تطبيق أداة الدراسة

حيث قلت الوزارة بدورها بمخاطبة مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة في العاصمة عمان

والتي بدورها خاطبت المدارس لخاصة التابعة لها، والملحق (2) يبيّن ذلك.

4. إجراء عملية الثبات فيما بعد بطريقة كرونباخ ألفا.

5. تطبيق أداة الدراسة على عينة الدراسة.

6. تفريغ استجابات عينة الدراسة باستخدام برنامج (SPSS).

7. تحليل النتائج ومناقشتها، واستخلاص التوصيات.

المعالجة الإحصائية

- استخراج معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا (Cronbach-Alpha) لإيجاد ثبات أداة الدراسة.

- استخراج المتوسطات الحسابية والاحرفات المعيارية للإجابة عن سؤال الأول.

- استخراج المتوسطات الحسابية والاحرفات المعيارية للإجابة عن سؤال الثاني.

- استخراج نتائج معامل ارتباط بيرسون للإجابة عن سؤال الثالث.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

تضمن هذا الفصل عرض نتائج الدراسة مرتبة وفق أسئلتها، وفيما يلي عرض لنتائج الدراسة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديرى المدارس الأردنية الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟

للإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لتقديرات المعلمين في لواء الجامعة على فقرات أداة الذكاء الاجتماعي ويوضح الجدول (7) هذه النتائج.

الجدول رقم (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لتقديرات المعلمين لمستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديرى المدارس الأردنية الخاصة في مدينة عمان في لواء الجامعة مرتبة تنازلياً

المستوى	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	المجالات	الرتبة	الترتيب في الأداة
مرتفع	0.78	4.00	المرونة	1	2
مرتفع	0.79	3.99	حل المشكلات	2	3
مرتفع	0.78	3.97	التواصل الفعال	3	1
مرتفع	0.75	3.98	الذكاء الاجتماعي (الكلي)		

يبين الجدول (7) أن مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديرى المدارس الأردنية الخاصة في مدينة عمان في لواء الجامعة من وجهة نظر المعلمين بشكل عام جاء بمستوى (مرتفع) بمتوسط حسابي حسابي (3.98) وإنحراف معياري (0.75) وبشكل قصيلي كان مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديرى المدارس الأردنية الخاصة في مدينة عمان في لواء الجامعة لمجالات الفرعية على النحو التالي: التالى: جاء مجال (المرونة) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.00) وإنحراف معياري (0.78) وبمستوى مرتفع في حين جاء بالمرتبة الثانية مجال (حل المشكلات) بمتوسط حسابي (3.99) وإنحراف

وانحراف معياري (0.79) وبمستوى مرتفع وتلاه في المرتبة الثالثة والأخيرة مجال (التواصل الفعال) الفعال) بمتوسط حسابي (3.97) وانحراف معياري (0.78) وبمستوى مرتفع.

وقد تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لتقديرات المعلمين في لواء الجامعة على كل فقرة من فقرات أداة الذكاء الاجتماعي وعلى كل مجال من المجالات وتبين الجداول (8,9,10) هذه النتائج.

الجدول رقم (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديرى المدارس الأردنية الخاصة لفقرات مجال (التواصل الفعال) مرتبة تنازليا

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرتبة	رقم الفقرة في المجال
مرتفع	0.85	4.16	لديه المقدرة على قيادة فريق العمل بفاعلية	1	1
مرتفع	0.93	4.09	يدرك تأثير سلوكياته على المعلمين	2	2
مرتفع	0.97	4.06	يحترم الرأي الآخر	3	6
مرتفع	0.94	4.05	لديه المقدرة على تبادل الحوار الفعال	4	4
مرتفع	0.94	4.01	يمتلك مهارة الإقناع	5	10
مرتفع	0.98	3.99	تقسيير المواقف والأحداث بشكل منطقي	6	5
مرتفع	0.93	3.86	ينظم علاقاته الاجتماعية مع المعلمين	7	8
مرتفع	0.98	3.85	مشاركة الآخرين مناسباتهم الاجتماعية	8	7
مرتفع	1.04	3.82	يفهم مشاعر المعلمين بمجرد النظر إليهم	9	3
مرتفع	0.96	3.81	يؤثر على المعلمين طوعية	10	9
مرتفع	0.78	3.97	التواصل الفعال (الكلي)		

يلاحظ من جدول (8) أن مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديرى المدارس الأردنية الخاصة لفقرات لفقرات مجال (التواصل الفعال) جاء بمستوى مرتفع بمتوسط حسابي (3.97) وانحراف معياري (0.78) وترواحت المتوسطات الحسابية للفقرات (3.81-4.16)، وجاءت الفقرة رقم (1) التي تص على "لديه المقدرة على قيادة فريق العمل بفاعلية" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.16) (4.16) وبلغ انحراف معياري (0.85) وبمستوى مرتفع ، في حين جاءت الفقرة رقم (9) والتي تص على

ص على " يؤثر على المعلمين طوعية " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (3.81) وإنحراف معياري معياري (0.96) وبمستوى مرتفع.

الجدول رقم (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديرى المدارس الأردنية الخاصة لفقرات مجال (المرونة) مرتبة تنازليا

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرتبة	رقم الفقرة في المجال
مرتفع	0.86	4.13	يستجيب لأفكار المعلمين البناءة	1	13
مرتفع	0.88	4.07	يبادر بتقديم يد العون والمساعدة للمعلمين دون تردد	2	12
مرتفع	0.88	4.06	يتمنع بعقلية منفتحة	3	11
مرتفع	0.91	4.02	لديه المقدرة على مواجهة التحديات بكفاءة	4	15
مرتفع	0.93	3.96	يصدر الأحكام التي تتناسب مع المواقف	5	16
مرتفع	1.00	3.76	يتقبل النقد البناء الموجه إليه	6	14
مرتفع	0.78	4.00	المرونة (الكلي)		

يلاحظ من لجدول (9) أن مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديرى المدارس الأردنية الخاصة لفقرات مجال (المرونة) جاء بمستوى مرتفع بمتوسط حسابي (4.00) وإنحراف معياري (0.78) وتراءت المتوسطات الحسابية للفقرات (4.13-3.76)، وجاءت الفقرة رقم (13) التي ص على " يستجيب لأفكار المعلمين البناءة " بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.13) وإنحراف معياري (0.86) وبمستوى مرتفع ، في حين جاءت الفقرة رقم (14) والتي ص على " يتقبل النقد البناء الموجه إليه " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (3.76) وإنحراف معياري (1.00) وبمستوى مرتفع.

الجدول رقم (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة لفقرات مجال (حل المشكلات) مرتبة تنازليا

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرتبة	رقم الفقرة في المجال
مرتفع	0.90	4.09	يعامل مع المشكلات الطارئة بأسرع وقت	1	20
مرتفع	0.91	4.07	يستفيد من خبراته السابقة في حل المشكلات	2	22
مرتفع	0.88	4.02	يضع خطة لمواجهة الأزمات	4	17
مرتفع	0.93	4.02	يحل المشكلة بهدف الوصول لأسبابها الفعلية	3	19
مرتفع	0.92	4.01	لديه مهارة التعامل لحل المشاكلات التي تواجه المعلمين	5	24
مرتفع	0.89	4.00	يمتلك المقدرة على اختيار أفضل حل للمشكلة بعد دراسة جميع الخيارات المطروحة	6	25
مرتفع	0.95	3.93	يشرك المعلمين ذوي الخبرة في حل المشكلات	7	23
مرتفع	0.93	3.91	يمنح نفسه الوقت الكافي للتعامل مع المشكلة	8	18
مرتفع	0.97	3.85	يطبق مبدأ الشورى لاتخاذ القرار في حل المشكلات	9	21
مرتفع	0.79	3.99	حل المشكلات (الكلي)		

يلاحظمن لجدول (10) أن مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة لفقرات لفقرات مجال (حل المشكلات) جاء بمستوى مرتفع بمتوسط حسابي (3.99) وانحراف معياري (0.79) وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات (4.09-3.85)، وجاءت الفقرة رقم (20) التي تص

ص على "يتعامل مع المشكلات لطائرة بأسرع وقت" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.09) (4.09) وبإنحراف معياري (0.90) وبمستوى مرتفع، في حين جاءت الفقرة رقم (21) والتي صن على "يطق مبدأ الشورى لأخذ القرار في حل المشكلات" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (3.85) (3.85) وإنحراف معياري (0.97) وبمستوى مرتفع.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما مستوى التميُّز التنظيمي في المدارس الأردنية الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟
لإجابة عن هذا السؤال استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لتقديرات المعلمين في لواء الجامعة على فقرات أداة التميُّز التنظيمي ويوضح لجدول (11) هذه النتائج.

الجدول رقم (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى التميُّز التنظيمي لدى مديرى المدارس الأردنية الخاصة في مدينة عمان في لواء الجامعة مرتبة تنازلياً

ال المستوى	الانحرافات المعيارية	المتوسطات الحسابية	المجالات	الرتبة	الترتيب في الأداة
مرتفع	0.75	4.06	القيادة الإبداعية	1	1
مرتفع	0.75	4.04	سياسات المدرسة واستراتيجياتها	2	3
مرتفع	0.76	4.02	تميز تقديم الخدمة	3	2
مرتفع	0.72	4.04	التميُّز التنظيمي ككل		

يبين لجدول (11) أن مستوى التميُّز التنظيمي لدى مديرى المدارس الأردنية لخاصة في مدينة عمان في لواء الجامعة من وجهة نظر المعلمين بشكل عام جاء بمستوى (مرتفع) بمتوسط حسابي حسابي (4.04) وإنحراف معياري (0.72) وبشكل قصيلي كان مستوى التميُّز التنظيمي لدى مديرى مديرى المدارس الأردنية لخاصة في لواء الجامعة الفرعية على النحو التالي: جاء مجال مجال (القيادة الإبداعية) بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.06) وإنحراف معياري (0.75) وبمستوى

وبمستوى مرتفع في حين جاء بالمرتبة الثانية مجال (سياسات المدرسة واستراتيجياتها) بمتوسط حسابي حسابي (4.04) وانحراف معياري (0.75) وبمستوى مرتفع وتلاه في المرتبة الثالثة والأخيرة مجال (تميز تقديم لخدمة) بمتوسط حسابي (4.02) وانحراف معياري (0.76) وقد تم استخراج مجال (تميز تقديم لخدمة) بمتوسط حسابي (4.02) وانحراف معياري (0.76) وقد تم استخراج المنشآت الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لتقديرات المعلمين في لواء الجامعة على كل فقرة من فقرة من فقرات أداة التميُّز التنظيمي وعلى كل مجال من المجالات وتبين لجدول (12، 13، 14) هذه (14) هذه النتائج.

الجدول رقم (12) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى التميُّز التنظيمي لدى مديرى المدارس الأردنية الخاصة لفقرات مجال (القيادة الإبداعية) مرتبة تنازلياً

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرتبة	رقم الفقرة في المجال
مرتفع	0.82	4.14	تفعل وسائل التواصل الحديثة بين كادرها	1	5
مرتفع	0.82	4.11	تفعل وسائل التواصل الحديثة بينها وبين أولياء الأمور	2	6
مرتفع	0.88	4.06	تنشر ثقافة الإبداع في المدرسة	3	7
مرتفع	0.91	4.06	تهتم بالتطوير المهني للمعلمين	3	4
مرتفع	0.86	4.03	تبني الأفكار الإبداعية من قبل المعلمين	5	3
مرتفع	0.89	4.03	تضع خطة واضحة لتحديد الاحتياجات المستقبلية	5	2
مرتفع	0.92	4.03	تنشر ثقافة التميُّز في المدرسة	5	8
مرتفع	0.88	4.02	طرح أفكار إبداعية لغايات التطوير	8	1
مرتفع	0.75	4.06	القيادة الإبداعية (الكلي)		

يلاحظ من لجدول (12) أن مستوى التميُّز التنظيمي لدى مديرى المدارس الأردنية الخاصة لفقرات لفقرات مجال (القيادة الإبداعية) جاء بمستوى مرتفع بمتوسط حسابي (4.06) وانحراف معياري (0.75) معنوي (0.75) وترواحت المتوسطات الحسابية للفقرات (4.14-4.02)، وجاءت الفقرة رقم (5) التي

التي صَصَّ على "تفعُل وسائل التواصل لِحَدِيثَةٍ بين كادرها" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.14) (4.14) وإنحراف معياري (0.82) وبمستوى مرتفع، في حين جاءت الفقرة رقم (1) والتي صَصَّ على "طرح أفكار إبداعية لغايات التطوير" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (4.02) وإنحراف معياري (0.88) وبمستوى مرتفع.

الجدول رقم (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى التميُّز التنظيمي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة لفقرات مجال (تميُّز تقديم الخدمة) مرتبة تنازلياً

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرتبة	رقم الفقرة في المجال
مرتفع	0.84	4.11	تستثمر الموارد المتاحة في خدمة العملية التعليمية	1	14
مرتفع	0.88	4.09	تواكب تطورات التعليم والتعلم	2	15
مرتفع	0.86	4.08	تهتم بجميع جوانب التخطيط المدرسي لرفع أدائها	3	10
مرتفع	0.89	4.07	تقيم خدماتها بشكل مستمر	4	11
مرتفع	0.91	4.05	توفر مصادر تعلم حديثة	5	12
مرتفع	0.88	4.04	تفعيل المشاركة المجتمعية	6	13
مرتفع	0.87	4.02	تقديم خدماتها بجودة عالية	7	9
مرتفع	0.94	3.89	تشكل مجلساً تطويرياً تربوياً من أفراد المجتمع المحلي	8	16
مرتفع	0.92	3.87	تقدم مشاريعاً خدمية للمؤسسات المجتمعية	9	17
مرتفع	0.76	4.02	تميُّز تقديم الخدمة (الكلي)		

يلاحظ من لجدول (13) أن مستوى التميُّز التنظيمي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة لفقرات لفقرات مجال (تميُّز تقديم لخدمة) جاء بمستوى مرتفع بمتوسط حسابي (4.02) وإنحراف معياري (0.76) وتراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات (3.87-4.11)، وجاءت الفقرة رقم (14) التي صَصَّ على "تستثمر الموارد المتاحة في خدمة العملية التعليمية" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ

بلغ (4.11) وبإنحراف معياري (0.84) وبمستوى مرتفع، في حين جاءت الفقرة رقم (17) والتي صص على "تقديم مشاريعاً خدمية للمؤسسات المجتمعية" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (3.87) وإنحراف معياري (0.92) وبمستوى مرتفع.

الجدول رقم (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة لمستوى التميُّز التنظيمي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة لفقرات مجال (سياسات المدرسة واستراتيجياتها) مرتبة تنازلياً

المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة	الرتبة	رقم الفقرة في المجال
مرتفع	0.84	4.15	تعلن رسالتها ورؤيتها بصورة واضحة	1	18
مرتفع	0.81	4.09	تصيغ استراتيجيتها بصورة قابلة للتطبيق	2	19
مرتفع	0.88	4.08	تقييم استراتيجيتها باستمرار لتحديد مدى كفاءتها وفعاليتها	3	20
مرتفع	0.86	4.07	تنبني قيمًا تتماشى مع سلوكها في إدارة التميُّز	4	21
مرتفع	0.85	4.05	تعمل على مراجعة دورية لسياساتها واستراتيجياتها بهدف التحسين	5	22
مرتفع	0.84	4.04	تستخدم رسالتها ورؤيتها بانتظام لتوجيهه عملية صنع القرار	6	26
مرتفع	0.85	4.03	تتماشى استراتيجياتها مع هيكلها التنظيمي	7	25
مرتفع	0.86	4.01	تناسب قرارات الإدارة مع ضمان جودة سير العمل	8	24
مرتفع	0.99	3.87	تنبني سياسة الشفافية لمنح المكافآت والحوافز للعاملين	9	23
مرتفع	0.75	4.04	سياسات المدرسة واستراتيجياتها (الكلي)		

يلاحظ من لجدول (14) أن مستوى التميُّز التنظيمي لدى مدبي المدارس الأردنية لخاصة لفقرات مجال (سياسات المدرسة واستراتيجياتها) جاء بمستوى مرتفع بمتوسط حسابي (4.04) ولنحرف معياري (0.75) وترادفت المتوسطات الحسابية للفقرات (4.15-3.87)، وجاءت الفقرة رقم (18) التي تص على "تعلن رسالتها ورؤيتها بصورة واضحة" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.15) وبإنحراف معياري (0.84) وبمستوى مرتفع، في حين جاءت الفقرة رقم (23) والتي تص على " تتبنى سياسة لشفافية لمنح المكافآت والحوافز للعاملين" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (3.87) وإنحراف معياري (0.99) وبمستوى مرتفع.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية بين مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مدبي المدارس ومستوى التميُّز التنظيمي في المدارس الأردنية الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة في العاصمة عمان؟

لإجابة عن هذا السؤال استخرجت معاملات ارتباط بيرسون بين مستوى الذكاء الاجتماعي ومستوى التميُّز التنظيمي لدى مدبي المدارس الأردنية لخاصة في مدينة عمان في لواء لجامعة ولجدول (15) يبين

هذه النتائج.

الجدول (15): معامل ارتباط بيرسون بين مستوى الذكاء الاجتماعي ومستوى التميُّز التنظيمي

الدرجة الكلية	حل المشكلات	المرونة	التواصل الفعال	الذكاء الاجتماعي التميُّز التنظيمي	
				القيادة الإبداعية	تميز تقديم الخدمة
**0.828	**0.809	**0.785	**0.777	القيادة الإبداعية	
**0.833	**0.810	**0.799	**0.778	تميز تقديم الخدمة	
**0.812	**0.793	**0.773	**0.761	سياسات المدرسة واستراتيجياتها	
**0.866	**0.845	**0.826	**0.812	الدرجة الكلية	

* دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)

يبين لجدول (15) وجود علاقة ارتباطية ايجابية دالة إحصائياً بين مستوى الذكاء الاجتماعي ومستوى التميُّز التنظيمي لدى مديري المدارس الأردنية لخاصة في مدينة عمان في لواء الجامعة على الدرجة الكلية وعلى جميع المجالات حيث تراوحت قيمة معامل الارتباط (0.761 - 0.866).

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

هفت الدراسة الحالية التعرف إلى مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية لخاصة وعلاقتها بـ التميُّز التنظيمي من وجهة نظر المعلمين، ويعرض هذا الفصل نتائج الدراسة ومناقشتها، وعلاقتها بالدراسات السابقة، والأسباب التي تعود إليها تلك النتائج كما يأتي:

مناقشة نتائج السؤال الأول الذي نص على: ما مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟

أظهرت النتائج المتعلقة بهذا السؤال، أن مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية لخاصة في مدينة عمان في لواء الجامعة من وجهة نظر المعلمين جاء بدرجة مرتفعة بمتوسط بمتوسط حسابي (3.98) على الدرجة الكلية وعلى جميع المجالات. وتعنى هذه النتيجة إلى أن مدير المدارس الأردنية لخاصة يمتلكون المهارات الانفعالية والاجتماعية التي شكلت مكونات الذكاء الاجتماعي لديهم، إذ إن مدير المدارس لخاصة لديهم الكفاءة، كما يمتلكون الكفايات الالزمة للالزمة التي تشتمل على جميع المهارات الالزمة للقيام بأعمالهم، ومن بينها قدرتهم على تكوين العلاقات الاجتماعية وتوطيدتها، وتحقيق أهداف المدرسة التربوية، وكذلك طريقتهم في حل المشكلات

ال المشكلات والتخطيط وتخاذل القرارات وتحويل خبراتهم الحياتية إلى عوامل نجاح ساعد المدرسة على على تحقيق أهدافها.

كما تعزو هذه النتيجة الايجابية إلى ما يراه المعلمون من قدرة مدير المدارس الأردنية لخاصة على التفاعل مع المعلمين بطرق مقبولة اجتماعية ذات قيمة وفائدة له وللمعلمين وإلى قدرتهم على الصرف بشكل جيد في الموقف المختلفة، وفهم دوافع ورغبات المعلمين وكذلك التواصل مع الآخرين، كما تعنى إلى قدرة مدير المدارس الأردنية لخاصة على إدراك فن العلاقة بين البشر وكفايتهم في تطوير عطف الآخرين وبناء صلات معهم، وقد تعنى إلى قدرتهم على التكيف مع ما يحيط به وبناء قائمة كبيرة من المهارات الاجتماعية التي تمكنهم من مواجهة العقبات ولصعب بشكل فعال، وامتلاكهم القدرة على إدراك أمزجة المعلمين ونواياهم ومشاعرهم، إضافة إلى لحساسية لتعبيرات الوجه ولصوت والقدرة على الاستجابة لهذه الاماءات بطريقة اجرائية من خلال التفاعل والاندماج مع المعلمين، وقد يعني هذا المستوى العالمي من الذكاء الاجتماعي لدى مدير المدارس الأردنية لخاصة إلى ما يمتلكوه من معلومات ومفاهيم عن الذكاء الاجتماعي من خلال الاطلاع ومتابعة المستجدات ومن خلال التدريب في الخدمة التي تنفذه وزارة التربية والتعليم، وإلى إدراك أن الأفراد الذين يمتلكون مهارات اجتماعية في التواصل الفظي وغير اللفظي هم أكثر وعياً بأنفسهم وبخصائصهم من حيث التخطيط الفعال والنجاح في الحياة العملية، مما يساعدهم على التغلب على المشكلات.

وقد اتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة لخازلة والعمري (2021) التي أظهرت أن مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مدير المدارس جاء بدرجة مرتفعة. واتفق أيضاً مع نتائج دراسة لخطيب (2017) التي أظهرت وجود درجة مرتفعة في جميع مجالات الذكاء الاجتماعي لدى مدير المدارس.

المدارس. واختلفت نتائج هذا السؤال مع نتائج دراسة عقول (2009) التي أظهرت أن مستوى الذكاء الاجتماعي الذي ظهرت تدني مستوى الذكاء الاجتماعي. واختلفت مع دراسة أبو فروة (2017) التي جاءت بدرجة متوسطة.

أما بالنسبة للمجالات فقد تم مناقشها كما يلي:

المجال الأول: التواصل الفعال

أظهرت النتائج أن "مجال التواصل الفعال" جاء بالمرتبة الثالثة وجاءت جميع فقراته بدرجة مرتفعة وأظهرت نتائج الجدول (8) أن الفقرة رقم (1) التي قص على "لديه المقدرة على قيادة فريق العمل بفاعلية" حلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.16) وتعنى هذه النتيجة إلى أن المديري يمتلكون مهارات الأصل التي تمكنهم من القدرة على التعبير عن الأفكار والمشاعر والاستماع بفهم يمكن أن يكون لها تأثير كبير على القدرة على التواصل الفعال. كما ان القدرة على التطلف والتفاعل الاجتماعي وفهم وجهات نظرهم ومشاعرهم يمكن أن يسهم في بناء علاقات قوية وتعاونية. وتحث نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة لجعافرة (2017) التي أظهرت أن المجال الكلي للذكاء الاجتماعي جاء بدرجة متوسطة. وتتفق مع نتائج دراسة الخطيب (2017) التي أظهرت وجود درجة موافقة مرتفعة في جميع مجالات الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس.

وأظهرت نتائج الجدول (8) أن الفقرة رقم (9) التي قص على " يؤثر على المعلمين طوعية " حلت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.81) وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة سيد (2017) التي أظهرت نتائجها وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاجتماعي ومهارات الأصل على جميع الأبعاد والدرجة الكلية وأظهرت أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية واضحة بين متوسطات درجات المديرين ومتوسطات درجات المديرات.

المجال الثاني: المرونة

أظهرت نتائج لجدول (7) أن مجال المرونة جاء بالمرتبة الأولى وجاءت جميع فقراته بمستوى مرتفع وأظهرت نتائج لجدول (9) أن الفقرة رقم (13) التي قص على "يستحب لأفكار المعلمين البناءة" حلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.13). كما أظهرت نتائج لجدول (9) أن الفقرة رقم (14) التي قص على "يتقبل النقد البناء الموجه إليه" حلت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.76). وتعنى هذه النتيجة إلى أن مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مدربين المدارس لخاصة في الأردن يساعدهم على اختيار الأسلوب الإدراي الأمثل لاستخدامه في المدرسة، كما يجعلهم قادرين على تجنب الأساليب ذات الآثار السلبية، ويعود ذلك إلى أن زيادة مستوى الذكاء الاجتماعي لديهم يجعلهم قادرين على امتلاك قدرة التمييز بين لصح ولخطأ بالإضافة إلى سعيهم المتواصل نحو تحسين المستوى الإدراي في المدرسة، مما يدفعهم بشك أكبر لاختيار أسلوب تواصل بالمعلمين فعال للغاية. وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة أبو فروة (2017) التي أظهرت أن درجة الذكاء الاجتماعي لدى مدربين المدارس الأساسية لخاصة في محفظة العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة.

المجال الثالث: حل المشكلات

أظهرت نتائج لجدول (7) أن مجال حل المشكلات جاء بالمرتبة الثانية وجاءت جميع فقراته بمستوى مرتفع وأظهرت نتائج لجدول (10) أن الفقرة رقم (20) التي قص على "يتعامل مع المشكلات المشكلات لطارئة بأسرع وقت" حلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.09). كما أظهرت نتائج لجدول (10) أن الفقرة رقم (21) التي قص على "يطبق مبدأ الشورى لاتخاذ القرار في حل المشكلات" حلت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.85). ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أن أساليب وطرق واستراتيجيات حل المشكلات تكون غالباً لها خطوات محددة تحتاج

تحتاج إلى التفكير العميق واستخدام البدائل، فالمشكلات التي يواجهها مدير المدارس لخاصة هي في الأغلب مشكلات غير متوقعة ومفاجئة الأمر التي يجدهم لديهم القدرة على استخدام أسلوب حل المشكلات. وتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة لجعافرة (2017).

مناقشة نتائج السؤال الثاني الذي ينص على: ما مستوى التميُّز التنظيمي في المدارس الأردنية الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة في العاصمة عمان من وجهة نظر المعلمين؟ أوضحت النتائج المتعلقة بهذا السؤال، أن مستوى التميُّز التنظيمي لدى مدير المدارس الأردنية الخاصة في مدينة عمان في لواء الجامعة من وجهة نظر المعلمين جاء بدرجة مرتفعة على الدرجة الكلية وعلى جميع المجالات.

وقد يعني ذلك إلى أن المديرين يخططون بشكل جيد لاحتياجات المستقبلية، وقد يشجعون روح المنافسة أحياناً بين المعلمين لابتكار أفكار قيادية جديدة من خلال تحفيز روح التعاون والمنافسة لحصول على مخرجات قد تسهم في تنمية العملية التعليمية، كما أنه يمتلك مقدرة متوسطة على تسخير الأمور الإدارية والتعامل بروح القائد المبدع الذي عنده مقدرة على التغيير والتعامل مع المعلمين بكل مهارة، كما أن لديه مقدرة على التعزيز من نقلت القوة ويعالج نقط ضعف عند المعلمين والتعرف عليها، كما أنه يسعى إلى تقديم أفضل ما عنده من خدمات، ويتوخي الدقة، لكن أظهرت بعض الفقرات أن جن المديرين يعتمد على نفسه في أغلب الأحيان مما يزيد الأعباء الوظيفية عليه، مما يضطره إلى الاعتماد على لجتب الورقي، بدلاً من لجتب الرقابي.

وقد انتهت نتيجة هذا السؤال مع دراسة لشرفات (2019) ودراسة عملي (2022) التي أظهرت أن مستوى التميُّز التنظيمي لدى مدير المدارس الأردنية الخاصة جاء بدرجة مرتفعة.

أما بالنسبة للمجالات فقد تم مناقشتها كما يأتي:

المجال الأول: القيادة الإبداعية

أظهرت نتائج لجدول (12) أن مجال القيادة الإبداعية جاء بالمرتبة الأولى وجاءت جميع فقراته بمستوى مرتفع وأظهرت نتائج لجدول (12) أن الفقرة رقم (5) التي قص على "تفعيل وسائل التواصل الحديثة بين كادرها" حلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.14). وأظهرت نتائج لجدول (12) أن الفقرة رقم (1) التي قص على "طرح أفكار إبداعية لغايات التطوير" حلت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (4.02) وقد تعنى هذه النتيجة إلى أن توظيف القيادة الإبداعية بما يخدم المدارس الخاصة الأردنية ويرتقي بمستواها إلى درجة متقدمة من خلال شجيع الإبداع وتطوير المعلمين التي يؤدي إلى التميُّز في الأداء وإنقاذ العمل ولخروج بنتائج إبداعية مع الطلبة، إضافة إلى تعلم المدير بطريقه جدية مع مقتراحات المعلمين ما يؤدي بدوره إلى تعزيزهم للاستمرار بياجاد مقتراحات وحلول تقلل من المشكلات التي تواجه المدارس الخاصة الأردنية، كما أن فاعلية الإدارة أيضاً تتمثل باهتمام المدير بالوقت بحيث يضع جدولًا زمنيًّا بتنفيذ الأعمال والسعى لتحقيق الرؤية المستقبلية للمدرسة، وما يصل به لتحقيق بيئة إدارية ومدرسية متميزة. وتحقق هذه النتيجة مع نتائج دراسة لعام (2021) التي أظهرت أن مستوى الذكاء التنظيمي والتميُّز الإداري لدى مدير المدارس الخاصة، جاء مرتفعاً.

المجال الثاني: تميز تقديم الخدمة

أظهرت نتائج لجدول (13) أن مجال تميز تقديم الخدمة جاء بالمرتبة الثالثة، وجاءت جميع فقراته بمستوى مرتفع وأظهرت نتائج لجدول (13) أن الفقرة رقم (14) التي قص على "استثمار الموارد المتاحة في خدمة العملية التعليمية" حلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.11).

أظهرت نتائج الجدول (13) أن الفقرة رقم (17) التي قص على "تقديم مشاريعاً خدمية للمؤسسات المجتمعية" حلت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.87). وفسر الباحثة هذه النتيجة إلى أن تحقيق تميز تقديم لخدمة اعتمد على العديد من الأمور كان أبرزها من خلال تحقيق التميُّز التنظيمي المتمثل في سعي المدير المستمر إلى تحقيق مركز تنفسي للمدرسة، وشجع معلميه على تقديم كل ما هو متميز من الأفكار، أما من ناحية تميز تقديم لخدمة فجده يستخدم برنامجاً فعالاً لدمج المعلمين الجدد في العمل، وتوفير أدوات حديثة شاعد المعلمين على القيام بأعمالهم، ومن جلب التميُّز لخدماتي عند المدير المتميز فهو يرقب باستمرار مرفق المدرسة بهدف تحسين خدمات التي تقدم لطلابه، ويشجع معلميه على تزويده بتغذية راجعة باستمرار ليرتقي بمستوى المدرسة التعليمي، أما فيما يتعلق بفعالية إدارة المدرسة فجده يقوم بإتباع منهج متكامل بحيث يضمن التعليم الجيد، ويستخدم معايير ثابته ووضحة لتقدير مدرسته بما يضمن متابعة مستمرة لسير المناهج كما هو مخطط لها، أما فيما يتعلق بالتميُّز التنظيمي فينطوي وسائل تقنية حديثة تدعم لجهود الرامية للتميُّز، كما يوظف كمل الإمكانيات المادية المتوفرة لتحقيق الأهداف المدرسية المخطط لها. وتحقق نتائج هذه الدراسة مع دراسة الحربي (2021).

المجال الثالث: سياسات المدرسة واستراتيجياتها

أظهرت نتائج الجدول (14) أن مجال سياسات المدرسة واستراتيجياتها جاء بالمرتبة الثانية، وجاءت جميع فقراته بدرجة مرتفعة. وقد أظهرت نتائج الجدول (14) أن الفقرة رقم (18) التي قصت على "تعن رسالتها ورؤيتها بصورة واضحة" حلت على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.15).

وأظهرت نتائج الجدول (14) أن الفقرة رقم (23) التي صفت على "تبني سياسة لشفافية لمنحة المكافآت والحوافز للعاملين" حلت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.87) وتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الخراولة والعبي (2021) وتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة (عمري، 2022؛ لحربى، 2021؛ السالم 2021).

مناقشة نتائج السؤال الثالث الذي ينص على: هل توجد علاقة ارتباطية بين مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس ومستوى التميُّز التنظيمي في المدارس الأردنية الخاصة في مديرية التربية والتعليم للواء الجامعة في العاصمة عمان؟

أظهرت نتائج المتعلقة بهذا السؤال وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين مستوى الذكاء الاجتماعي ومستوى التميُّز التنظيمي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة في مدينة عمان في لواء الجامعة على الدرجة الكلية وعلى جميع المجالات، ويستدل من هذه النتيجة أنه يوجد علاقة إيجابية بين الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس والتميُّز التنظيمي في المدارس الخاصة إذ أن إذ أن هذه العلاقة الإيجابية تشير إلى أنه كلما كان هناك مستوى مرتفع من الذكاء الاجتماعي ارتفع مستوى التميُّز التنظيمي في المدارس الخاصة. وتعنى هذه النتيجة إلى التميُّز في الاستراتيجية يعد وسيلة ونهج لعمل المنظمات بشكل عام، حيث يمكن للمؤسسات كافة لتخاذ القرارات في الوقت المناسب، وذلك من أجل إدارة الموارد المحدودة للمؤسسة بالأسلوب الأمثل. ذات علاقة إيجابية، ودالة ودالة إحصائية؛ مما يؤكد ارتباط بين المتغيرين وتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (حداد والشريان، 2022؛ لمسيح، 2022). وتعنى هذه النتيجة إلى أن المدارس الخاصة قد تتبع جهات إشراف خاصة بالإضافة إلى وزارة التربية والتعليم مما يسهل عملية تطورها وسهولة في الإجراءات الإجراءات الإدارية، وهناك مرونة مناسبة في عملها بشكل عام. علاوة على ذلك يتم اختيار مدير مديري المدارس الخاصة بناءاً على خبراتهم ومهاراتهم الشخصية والاجتماعية في مجال إدارة المدارس.

المدارس. حيث يمكن أن يسهم ذلك في قدرتهم على التفاعل مع طلبة وأولياء الأمور والمعلمين، وفي وفي تطوير بيئة تعليمية منظمة وفعالة.

في ضوء ذلك تعزز الباحثة النتيجة الإيجابية إلى أن الذكاء الاجتماعي لمديري المدارس يعمل على زيادة وتنمية التميُّز التنظيمي، ويظهر هذا التأثير في جميع جوانب المدرسة، فالادارة المدرسية التي تميز بنكاء اجتماعي كبير وتتواصل بشكل فعال مع الآخرين وتقدم خدماتها الاجتماعية للآخرين، تقوم بتهيئة بيئة مناسبة وتعلّم في الوقت نفسه على حل المشكلات والمعيقات التي تواجه الأداء الوظيفي، مما يحفز المعلمين على العمل والشعور بالانسجام بين متطلبات العمل وبين احتياجاتهم، وهذا بدوره يرفع مستوى التميُّز التنظيمي لدى المدرسة.

النَّوْصِيَّات

- 1- إعداد برامج تدريبية تهدف إلى تطوير مهارات الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس.
- 2- إعداد برامج تدريبية تشجع المعلمين على الإبداع والتحسين المستمر.
- 3- عقد ندوات ودورات حول أهمية اسقاط وتوطين الكفاءات لتحقيق التميُّز التنظيمي.
- 4- التنسيق من قبل إدارة المدارس الخاصة مع وزارة التربية والتعليم لإشراك الهيئة الإدارية والمعلمين في الدورات التي تعقد لها بهدف تنمية توجهاتهم ومهاراتهم نحو الذكاء الاجتماعي والتميُّز التنظيمي.
- 5- تقييم الأداء المتميز للهيئة الإدارية والمعلمين في المدارس الخاصة وفق سياسات وتوجهات داعمة للتميُّز التنظيمي معتمدة من قبل وزارة التربية والتعليم.

- 6- أُجريت هذه الدراسة على المدارس الأردنية الخاصة، وتوصي هذه الدراسة بإجراء دراسات مماثلة على القطاع التعليمي الحكومي.

المقترح

- 1- تعميم نتائج هذه الدراسة على المدارس الخاصة وذلك من أجلأخذ أفكار عامة و كاملة عن الذكاء الاجتماعي قدر الإمكان وكيف يمكن الإفادة من خلاله في تحفيز وتطوير بيئة العمل من أجل خدمة أهداف المؤسسة المختلفة.
- 2- اعتماد مهارات الذكاء الاجتماعي كالمعايير عند عملية اختيار وتعيين المديرين.
- 3- إجراء دراسات تتناول الذكاء الاجتماعي مع متغيرات أخرى مثل: الاتصال الإداري، أو نمط من أنماط القيادة.

قائمة المراجع والمصادر

المراجع العربية

أبو حماد، ناصر (2007). *اختبارات الذكاء ومقاييس الشخصية*. عمان. جدارا لكتاب العالمي للنشر والتوزيع.

أبو فروة، رغدة (2017). *الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الابتدائية الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقته بدرجة ممارستهم للعدالة التنظيمية من وجهة نظر المعلمين*. [رسالة ماجستير منشورة، جامعة لشرق الأوسط]. جامعة لشرق الأوسط. عمان، الأردن.

أبو مصطفى، صابرين (2022). درجة ممارسة مدير المدارس الثانوية في المحافظات لجنوبية بفلسطين للإدارة بالذكاءات من وجهة نظر المعلمين والمعلمات. *مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية*، 3(9)، 306-331.

أبو هاشم، السيد (2008). *مكونات الذكاء الاجتماعي والوجوداني والنماذج العلاجي بينها لدى طلاب لجامعة للصريين وال سعوديين "دراسة مقارنة"*. مجلة كلية التربية (جامعة بنها)، 18(76)، 157-230.

أبو يশ، إيمان (2013). *الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالتفكير الناقد وجودة الحياة لدى معلمي التعليم الأساسي بمحافظة خان يونس*, {رسالة ماجستير غير منشورة}, كلية التربية، علم الفن، لجامعة الإسلامية، غزة.

لمسيح، وعد (2022) . استراتيجية القيادة التكنولوجية لدى مديري المدارس الخاصة وعلاقتها بالتميز التنظيمي من وجهة نظر المعلمين في العاصمة عمان [رسالة ماجستير منشورة، جامعة لشرق الأوسط]. جامعة لشرق الأوسط - الأردن.

الأمين، بن جدو (2013). دور إدارة الكفاءات في تحقيق استراتيجية التميز [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة سطيف، الجزائر.

البرازى، مبارك (2015). متطلبات تطبيق إدارة التميز في جامعة الكويت: دراسة تحليلية، مجلة البحث العلمي في التربية، 16(2)، 495-506.

- بني حمدان، صفاء (2014). *مهارات الاتصال في الإدارة التربوية*. عمان. دار الحامد.
- بو سالم، ابو بكر (2017). التمكين الاداري كمدخل للتميز التنظيمي دراسة ميدانية لجزئ. *مجلة الاقتصاد والمالية*، 3(1)، 24-37.
- الثقفي، فهد (2019). واقع تطبيق مضمون إدارة المعرفة في إدارة تعليم لطف وعلاقته بـ التميز المؤسسي من وجهة نظر القيادات العاملة بها. *المجلة التربوية*، 57(1)، 194-194.
- جاسم، غدير (2012). مستوى الذكاء الاجتماعي لمديريات المدارس الثانوية في الكويت وأثره على الضغوط التنظيمية للمعلمات [رسالة ماجستير منشورة، جامعة لشرق الأوسط. كلية العلوم التربوية] جامعة لشرق الأوسط -الأردن.
- جالوبي، أسماء، والشerman، وائل (2021). درجة ممارسة الإدارات الجامعية لمبادئ القيادة الاستراتيجية وعلاقة ذلك بـ التميز التنظيمي في الجامعات الأردنية. *مجلة كلية التربية -جامعة أسيوط*، 37(9): 308-328.
- جروان، فتحي (2012). *الذكاء العاطفي والتعلم الاجتماعي العاطفي*. عمان. دار الفكر ناشرون وموزعون.
- لجعافرة، صفاء (2017). الذكاء الاجتماعي لدى مديرى ومديريات المدارس الحكومية في محافظة الكرك وعلاقته بـأنماط الاتصال الإداري. *دراسات العلوم التربوية*، 44(4)، 147-164.
- حداد، نهيلة، والشerman، منيرة (2022). درجة التميّز التنظيمي للمدارس الابتدائية في منطقة الشمال دخل لخط الأضواء من وجهة نظر المعلمين .*المجلة التربوية الأردنية*، 7(1)، 1-25.
- لحربي، عائشة (2021). مستوى الثقافة التنظيمية وعلاقتها بـ التميّز التنظيمي لدى مديرى مدارس دولة الكويت [رسالة ماجستير منشورة، جامعة آل البيت]. جامعة آل البيت -الأردن -المفرق.

حن، مروان (2018). سلوك المواطن التنظيمية وأثره في تحقيق التميّز التنظيمي: دراسة ميدانية في شركة آسيا سيل، مجلة الدنانير، 14(2)، 316 – 349.

حسين، محمد (2005). مدرسة الذكاءات المتعددة. غزة. دار الكتاب الجامعي. حكومة دبي (2022). دبي للتميز الحكومي.

لخزاعلة، خمائل، والعمري، حيدر (2021). مستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديرية المدارس الثانوية في لواء قصبة إربد وعلاقته بأدائهم الوظيفي. المجلة الأردنية في العلوم التربوية، 17(4)، 593 – 606.

خطالله محمود (2016). الذكاء الانفعالي لدى مديرى المدارس الأساسية بمحافظة خان يunes وعلاقته بسلوك المواطن التنظيمية لدى معلميهم. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسيّة، 24(3)، 129 – 151.

لخطيب، سبا (2017). الأنماط القيادية السائدة في مدارس محافظة الزرقاء وعلاقتها بمستوى الذكاء الاجتماعي لدى مديرى المدارس (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الهاشمية. كلية العلوم التربوية، الأردن.

الدسولي، محمد (2008). الذكاء الاجتماعي لمشرفى الأنشطة التربوية قدرة فائقة في النجاح المهني. القاهرة. دار المكتب الجامعي لحيث.

دواني، كمال (2017). القيادة التربوية. عمان. دار المسيرة للنشر والتوزيع.

راضي، افراح (2017). الذكاء المتببور وعلاقته بالدافعية العقلية لدى طلبة المرحلة الإعدادية. مجلة كلية التربية - الجامعة المستنصرية، 2(1)، 71 – 100.

الريحات، لمى، وبطانية، عر (2019). دور إدارة الكفاءات الأكاديمية في تحقيق التميّز التنظيمي في الجامعات الأردنية [رسالة ماجستير منشورة، جامعة الهاشمية] لجامعة الهاشمية-الأردن.

الزريقات، خالد، ونور، محمود (2012). أثر القيادة التحويلية في تحقيق الميزة التنافسية. مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعية، 33(2)، 1-40.

لسلم، آلاء (2021). الذكاء التنظيمي وعلاقته بـ التميز الإداري لدى مديرى المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان [رسالة ماجستير منشورة] جامعة لشرق الأوسط، عمان.

السعوي، موسى (2008). أثر تطبيق مفهوم إدارة الجودة الشاملة على التميز التنظيمي في البنوك التجارية العاملة في الأردن، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 4(3)، 257-287.

سليم، أحمد (2010). الإدارة الاستراتيجية والميزة التنافسية في المنظمات الحديثة، حصر المكتب الجامعي الحديث.

سيد، نبيلة (2017). الذكاء الاجتماعي وعلاقته بمهارات الأصال لدى مديرى ومديرات المدارس الابتدائية. مجلة الإرشاد النفسي، 52(1)، 305-336.

لشرفات، امنه (2019). مستوى التميز التنظيمي لدى مديرى المدارس في محافظة المفرق وعلاقته بالاعتراض الوظيفي [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة آل البيت، المفرق.

لشوابكة، علي، والشلبي، سليمان، فراس، والخواولة ، عبدالله (2018). دور القيادة التحويلية في تحقيق الالتزام التنظيمي لدى العاملين في دائرة ضريبة الدخل والمبيعات الأردنية الأردن. المجلة العربية للإدارة، 4 (38)، 44-60

الشيخ، سليمان (1990). الفروق الفردية في الذكاء ، القاهرة. دار الثقافة للنشر والتوزيع.

طاحون، حسين (2009). الذكاء الاجتماعي وعلاقته ببعض متغيرات السلوك الاجتماعي الإيجابي لدى طلاب لجامعة. دراسات عربية في علم النفس، 8 (3) 469 – 531 .

عمر، طارق، والمصري، إيهاب (2018). الذكاء العاطفي والذكاء الاجتماعي. (ط.1). القاهرة. المجموعة العربية للنشر والتوزيع.

العجمي، محمد (2020). الإدارة والتخطيط التربوي النظريه والتطبيق. (ط.4). عمان. دار المسيرة للنشر والتوزيع.

عبد، ملاله (2020). دور القيادة الإستراتيجية في تحقيق التميز التنظيمي في جامعة الزيتونة، مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي، 40 (1)، 193-210.

عبدات، ذوقان، وأبو سميد، سهيلة (2005). *الدُّماغُ وَالْعِلْمُ وَالتَّفْكِيرُ*. عمان. دار ديبونو للنشر والتوزيع.

عسقول، خليل (2009). الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالتفكير الناقد وبعض المتغيرات لدى طلبة الجامعة [رسالة ماجستير منشورة، لجامعة الإسلامية - غزة]. غزة.

العلي، علي (2016). متطلبات تحقيق التميز التنظيمي في المدارس الثانوية بمحفظة لطفل من وجهة نظر قادتها، *المجلة الدولية للتربية المتخصصة*، 95 (9)، 28-39.

عماري، سهير (2022). درجة ممارسة مدير المدارس للقيادة التوزيعية وعلاقتها في تحقيق التميز التنظيمي: دراسة تطبيقية في المدارس الحكومية الثانوية في محافظة العاصمة عمان. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 6 (16)، 45-66.

العمرات، محمد (2014). مستوى الذكاء الانفعالي وعلاقته بفاعلية القائد لدى مدير المدارس في الأردن، *المجلة الأردنية في العلوم التربوية*، 10 (2)، 177-190.

العميان، محمود (2018). *السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال*. عمان. دار وللنشر والتوزيع.

عودة، احمد (2014). *القياس والتقويم في العملية التدريسية*. اربد. دار الأمل للنشر والتوزيع.

العامي، ريم (2018). التميز التنظيمي لدى قائدات مدارس منطقة الباحة من وجهة نظر المعلمات. *المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية*، 2 (3)، 317-333.

غبلي، ثائر، وأبوشعيرة، خالد. (2010). *القدرات العقلية بين الذكاء والإبداع*. عمان. مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.

فودة، محمد (2005). *أصناف الذكاءات المتعددة*. القاهرة. دار الفضة للنشر والتوزيع.

القريوتي، محمد (2009). *السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة*. عمان. دار الشروق للنشر والتوزيع.

قطامي، نايفة (2009). *تفكير وذكاء الطفل*. عمان. دار المسيرة للنشر والتوزيع وطباعة القلب، محيي الدين (2012). *الخيار الاستراتيجي وأثره في تحقيق الميزة التناصية*. عمان. دار الحامد للنشر والتوزيع.

القلالي، بنیان (2016). *علم النفس التربوي والمبادئ النظرية والتطبيقات التربوية*. (ط.1). الدمام. مكتبة المتتبلي.

الكايد، ركان (2008). درجة الذكاء الاجتماعي لدى مديرى المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقتها بالانضباط المدرسي لدى الطلبة وتفاعل المدرسة مع المجتمع المحلي (إطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة عمان العربية لدراسات العليا، الأردن.

كردش، أحمد، وآدم، موسى (2016) . اثر تطبيق التميّز في تنمية الولاء الوظيفي: بالتطبيق على شركة شيكان للتأمين وإعادة التأمين [رسالة دكتوراه منشورة، جامعة أم درمان الإسلامية]. أم درمان.

الكيلاني، أحمد، والمقوسي، ياسين (2019). أثر استراتيجية جيكسو في تحصيل طلبة لطف التاسع التاسع الأساسي وتنمية الذكاء الاجتماعي لديهم في مجتمع التربية الإسلامية. مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية. 19 (3) 313-325.

مرزوك، عبدالودود، وحمد، مجى، وعلي، ملك (2019). أثر الذكاء الإستراتيجي للقيادات على التميّز التنظيمي: دراسة تطبيقية على المصارف التجارية في العراق. مجلة الجامعة العراقية، 45 (3)، 281-265.

مركز الملك عبد الله الثاني للتميز (2023/2024). دليل جائزة مركز الملك عبد الله الثاني للتميز.

مسيل، محمود (2017). *التميّز التنظيمي: فلسفة إدارية عصرية لمواجهة تحديات الجامعات المصرية في القرن الحادي والعشرين [تحت مقدم]*. المؤتمر العلمي لسني الرابع والعشرين: والعشرين: قيادة التعليم وإدارته في الوطن العربي : الواقع والرؤية المستقبلية، القاهرة:

المستقبلية، القاهرة: لجمعية لصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، 209 - 244.

.244

مصبح، عبدالهلي (2006). العبرية والذكاء والإبداع. القاهرة. الدار لصرية اللبنانيّة.

المطيري، خالد (2000). الذكاء الاجتماعي لدى المتفوقين، دراسة استكشافية مقارنة بين الطالب المتفوقين عقلياً وغير المتفوقين في المرحلة الثانوية بمدارس الكويت (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الخليج العربي.

المولى، عبد الوهاب (2019). أثر التوجّه بإدارة الجودة الشاملة والتميّز التنظيمي في الميزة التنافسية المستدامة في الكليات الاهلية دراسة تطبيقية على عينة من الكليات الاهلية في العراق السودان (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.

النواصرة، فضل (2016). الذكاء الاجتماعي لدى الموهوبين والعاديين من طلبة المدارس في محفظة عجلون وعلاقته بالجنس وطف وتحصيل الأكاديمي. المجلة الدوليّة لتطوير التفوق، 7(13)، 3-25.

نوفل، بكر (2007). الذكاء المتعدد في غرفة الصف النظرية والتطبيق. عمان. دار المسيرة للنشر والتوزيع.

اليتيم، شريف (2016). مستوى الذكاء الاجتماعي وعلاقته بعض المتغيرات لدى عينة من طلبة الجامعيين في شمال الأردن. مجلة العلوم التربوية والنفسيّة، 11(3)، 10-15.

المراجع الأجنبية

- Albrecht, K. (2008). *Social Intelligence: The New Science of Success*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Bakhsh, K., Iqbal, J., & Naz, B. A. (2021). Total Quality Management Practices and Organizational Excellence of Government Secondary Schools in Khyber Pukhtunkhwa. *Ilkogretim Online*, 20(5), 2839–2844. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.05.309>.
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind*. New York: Basic Book Inc.
- Harrington, J. (2008). The Impossible Dream, Paper for the Quality Forum and the Symposium of the Best Practices of King Abdulaziz Quality Award. Riyadh: *King Abdulaziz Quality Award*.
- Hartjen H. Raymond.(2010). *The Preeminent Intelligence – Social IQ*.
- Khuda, B., Iqbal, J., & Naz, B. (2021). Total Quality Management Practices and Organizational Excellence of Government Secondary Schools in Khyber Pukhtunkhwa. *Elementary Education Online*, 20 (5), 2839-2844. doi:10.17051/ilkonline.2021.05.309
- Kularajasingam, J., Subramaniam, A., Sarjit Singh, D. K., & Sambasivan, M. (2022). The Impact of Knowledge Sharing Behaviour and Social Intelligence of University Academics on Their Performance: The Mediating Role of Competencies. *Journal of Education for Business*, 97(1), 54–61.
- Schirvar, W. (2013). *Investigating Social Competence in Students with High Intelligence*.{ Doctoral dissertation, Minnesota University}. Minnesota University. [Investigating social competence in students with high intelligence \(umn.edu\)](http://investigatingsocialcompetenceinstudentswithhighintelligence.umn.edu)
- Shavarani, H., Taheri , M., & Baratian, M. (2018). The relationship between spiritual intelligence and organizational excellence with the mediating role of organizational trust among principals. *Journal of School Administration*, 6(2), 143-162.
- Todd, B. J. (2022). A case study of the emotional intelligence levels of a secondary principal and the impacts upon teacher job satisfaction and organizational commitment (Order No. 29328136). Available from ProQuest Central Essentials. (2703358369). Retrieved from <https://www.proquest.com/dissertations-theses/case-study-emotional-intelligence-levels/docview/2703358369/se-2>
- Türker, Y. Tanrıögen, A. and Alkan, V. (2021). *Effect of school principals' leadership style on teachers' social and emotional intelligence*. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 2021(51), 123–151. <https://ezlibrary.ju.edu.jo:2057/10.9779/pauefd.731133>

الملحقات

الملحق رقم (1): الاستبانة بصورتها الأولية

**Middle East University
Deanship of Graduate
Studies & Scientific
Research**



Amman - Jordan

جامعة الشرق الأوسط
عمادة الدراسات العليا
والبحث العلمي

أداة الدراسة بصورتها الأولية

حضره الدكتور/الأستاذ الدكتور: المحترم

تحية طيبة وبعد

تقوم الباحثة بإعداد دراسة بعنوان (الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة وعلاقته بالتميز التنظيمي من وجهة نظر المعلمين)، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية من كلية الآداب والعلوم التربوية في جامعة الشرق الأوسط ولتحقيق أهداف هذه الدراسة فقد تم إعداد الاستبانة والمكونة من ثلاثة أجزاء؛ يتكون الجزء الأول منها على المتغيرات الديموغرافية، الجزء الثاني يتكون من المحور الأول الذكاء الاجتماعي ويتضمن (30) فقرة موزعة على (3) أبعاد، وهي: التواصل الفعال يتكون من (10) فقرات، وبعد المرونة يتكون من (9) فقرات، وبعد حل المشكلات يتكون من (11) فقرة، والجزء الثالث يتكون من المحور الثاني التميز التنظيمي يتضمن (29) فقرة، موزعة على (3) أبعاد وهي: القيادة الإبداعية يتكون من (10) فقرات، بعد تميز تقديم الخدمة يتكون من (10) فقرات، وبعد سياسات المدرسة واستراتيجياتها يتكون من (9) فقرات.

أملة من حضراتكم التكرم بإبداء آرائكم حول الفقرات من حيث انتماها للمجال، ودرجة وضوحاها، وصلاحيتها وذلك لما تتمتعون به من خبرة علمية وعملية بهذا المجال، سيتم الأخذ بلاحظاتكم التي ستقررونها.

شاكرا لكم حسن تعاؤنكم

**الباحثة: مي توفيق العمارين
رقم الهاتف 0795065545**

المشرف

د. علي عودة الطراونة

اسم المحكم	التخصص الدقيق	الرتبة الأكاديمية	مكان العمل

الجزء الأول: المتغيرات الديموغرافية

1 الجنس ذكر أنثى □

2 سنوات الخبرة أقل من 5 سنوات من 5 سنوات إلى أقل من 10 10 سنوات فأكثر □

3 المؤهل العلمي بكالوريوس دراسات عليا □

الجزء الثاني: يتكون من مجموعة فقرات لقياس الذكاء الاجتماعي، أرجو التكرم بقراءة الفقرات ووضع إشارة (x) أمام الاختيار الذي يناسب رأيكم.

التعديل المقترح	سلامة الفقرة لغويًا		مدى وضوح العبارة		مدى انتفاء الفقرة للمقياس	الفقرات
	غير سليمة	سليمة	غير واضحة	واضحة		
البعد الثاني: المرونة						
						يحتفظ مدير المدرسة بعقلية منفتحة
11						يبادر مدير المدرسة بتقديم يد العون والمساعدة للمعلمين دون تردد
12						يستجيب مدير المدرسة فكريًا لأفكار المعلمين
13						يتقبل مدير المدرسة الرأي والرأي الآخر
14						يتقبل مدير المدرسة النقد البناء الموجه إليه من قبل المعلمين
15						يمتلك مدير المدرسة المقدرة على مواجهة التحديات بفاعلية
16						يفسر مدير المدرسة المواقف والأحداث بصورة يقبلها المعلمين
17						يتقبل مدير المدرسة مناقشة المعلمين لأخطائه ويعترف بها
18						يصدر مدير المدرسة الأحكام التي تتناسب مع المواقف
19						أي اقتراحات أخرى ترونها مناسبة

التعديل المقترح	سلامة الفقرة لغويا	مدى وضوح العبارة	مدى انتماء الفقرة للمقياس	الفقرات	
	غير سليمة	غير واضحة	غير منتمية		
البعد الثالث: حل المشكلات:					
				يعد مدير المدرسة خطة لمواجهة الأزمات	20
				يعطي مدير المدرسة نفسه الوقت الكافي للتعامل مع المشكلة	21
				يستخدم مدير المدرسة مهاراته المختلفة للتعامل مع المشكلة	22
				يحل مدير المدرسة المشكلة بهدف الوصول لأسبابها الفعلية	23
				يتعامل مدير المدرسة مع المشكلات الطارئة بأسرع وقت	24
				يطبق مدير المدرسة مبدأ الشوري لحل المشكلات	25
				يستطيع مدير المدرسة الاستفادة من خبراته السابقة في حل المشكلات	26
				يستطيع مدير المدرسة الاستفادة من خبرات المعلمين في حل المشكلات	27
				يمتلك مدير المدرسة المقدرة على اختيار أفضل حل للمشكلة بعد دراسة جميع الخيارات المطروحة	28
				يستطيع مدير المدرسة تحديد المشكلة التي تواجهه بدقة	29
				لديه المقدرة على حل مشاكل المعلمين	30
أى اقتراحات أخرى ترونها مناسبة					

الجزء الثالث: يتكون من مجموعة فقرات لقياس التميز التنظيمي في المدارس، أرجو التكرم بقراءة الفقرات ووضع إشارة (x) أمام الاختيار الذي يناسب رأيكم.

التعديل المقترن	سلامة الفقرة لغويًا		مدى وضوح العبارة		مدى انتفاء الفقرة للمقياس		الفقرات
	غير سلية	سلية	غير واضحة	واضحة	غير منتمية	منتمية	
✓ قدرة المدرسة على تحقيق ما يلي: البعد الأول: القيادة الإبداعية.							
							تطرح إدارة المدرسة أفكار إبداعية لغايات تطويرية 31
							تعلن إدارة المدرسة رؤيتها الاستراتيجية بوضوح 32
							تضع إدارة المدرسة خطة واضحة لتحديد الاحتياجات المستقبلية 33
							تبني إدارة المدرسة الأفكار الإبداعية 34
							تهتم إدارة المدرسة بالتطوير المهني للمعلمين 35
							تفعل إدارة المدرسة وسائل التواصل الحديثة بين كادرها 36
							تفعل إدارة المدرسة وسائل التواصل الحديثة بينها وبين أولياء الأمور 37
							تنشر إدارة المدرسة قيم الإبداع فيها 38
							تنشر إدارة المدرسة ثقافة التميز فيها 39
							تسعي إدارة المدرسة لرفع الروح المعنوية لدى المعلمين 40
أى اقتراحات أخرى ترونها مناسبة							

التعديل المقترن	سلامة الفقرة لغويًا		مدى وضوح العبارة		مدى انتماء الفقرة للمقاييس		الفقرات
	غير سليمة	سليمة	غير واضحة	واضحة	غير منتمية	منتمية	
البعد الثاني: تميز تقديم الخدمة							
							تتمتع المدرسة بتقديم خدماتها بجودة عالية
							تهتم المدرسة بجميع جوانب التخطيط المدرسي
							تقيم المدرسة خدماتها بشكل مستمر
							تضع المدرسة خطة تربوية لرفع إدائها
							توفر المدرسة مصادر تعلم حديثة
							تعمل المدرسة على تفعيل الدور المجتمعي
							تستثمر المدرسة الموارد في خدمة العملية التعليمية
							تواكب المدرسة تطورات التعليم
							تشكل المدرسة مجلس تطويري تربوي في المجتمع المحلي
							تقدم المدرسة مشاريع خدمية للمؤسسات المجتمعية
أي اقتراحات أخرى ترونها مناسبة							

التعديل المقترن	سلامة الفقرة لغوية		مدى وضوح العبارة		مدى انتماء الفقرة للمقياس		الفقرات
	غير سليمة	سليمة	غير واضحة	واضحة	غير منتمية	منتمية	
البعد الثالث: سياسات المدرسة واستراتيجياتها.							
							51 تعلن المدرسة رسالتها ورؤيتها بصورة واضحة
							52 تصيغ المدرسة إستراتيجيتها بصورة قابلة للتطبيق
							53 تقيم المدرسة إستراتيجيتها باستمرار؛ لتحديد مدى كفاءتها وفاعليتها
							54 تبني المدرسة قيماً تتماشى مع سلوكها في إدارة التميز
							55 تعمل المدرسة على مراجعة دورية لسياسات والإستراتيجيات بهدف التحسين
							56 تمنح المدرسة المكافآت والحوافز للعاملين بشفافية
							57 تناسب قرارات الإدارة مع ضمان جودة سير العمل
							58 تنماشى استراتيجيات المدرسة مع هيكلها التنظيمي
							59 تستخدم المدرسة رسالتها ورؤيتها بانتظام لتوجيه عملية صنع القرار
أى اقتراحات أخرى ترونها مناسبة							

الباحثة: مي العمارين

الملحق رقم (2): أسماء المحكمين

الرقم	الأستاذة ديانا قموة	مناهج وطرق التدريس	مستشار أكاديمي	المدارس العصرية
.17	.16	.15	.14	.14
.16	.15	.14	.13	.13
.15	.14	.13	.12	.12
.14	.13	.12	.11	.11
.13	.12	.11	.10	.10
.12	.11	.10	.09	.09
.11	.10	.09	.08	.08
.10	.09	.08	.07	.07
.09	.08	.07	.06	.06
.08	.07	.06	.05	.05
.07	.06	.05	.04	.04
.06	.05	.04	.03	.03
.05	.04	.03	.02	.02
.04	.03	.02	.01	.01
.03	.02	.01		

الملحق رقم (3): الاستبانة بصورتها النهائية

**Middle East University
Deanship of Graduate
Studies & Scientific
Research**



**جامعة الشرق الأوسط
عمادة الدراسات العليا
والبحث العلمي**

حضره المعلم/ة: المحترم

تحية طيبة وبعد

تقوم الباحثة بإعداد دراسة بعنوان (الذكاء الاجتماعي لدى مديرى المدارس الأردنية الخاصة وعلاقته بالتميُّز التنظيمي من وجهة نظر المعلمين)، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة والقيادة التربوية من كلية الآداب والعلوم التربوية في جامعة الشرق الأوسط ولتحقيق أهداف هذه الدراسة فقد تم إعداد الاستبانة والمكونة من ثلاثة أجزاء؛ يتكون الجزء الأول منها على المتغيرات الديموغرافية، الجزء الثاني يتكون من مجموعة من الفقرات تنقسم إلى:

القسم الأول يقيس الذكاء الاجتماعي لدى مديرى المدارس الخاصة، والقسم الثاني يقيس مستوى التميُّز التنظيمي لدى المدرسة.

آملة من حضراتكم التكرم بقراءة الفقرات والإجابة عليها بموضوعية، علماً بأن كافة المعلومات الواردة لن تستخدم إلا لغايات البحث العلمي.

شاكرا لكم حسن تعاونكم
الباحثة: مي توفيق العمارين

الجزء الأول: المتغيرات الديموغرافية

1 الجنس ذكر أنثى

2 سنوات الخبرة أقل من 5 سنوات من 5 سنوات إلى أقل من 10 10 سنوات فأكثر

3 المؤهل العلمي بكالوريوس دراسات عليا

الجزء الثاني:

الجزء الأول: فقرات لقياس الذكاء الاجتماعي

غير موافق بشدة	غير موافق	موافق لحد ما	موافق	موافق بشدة	الفقرات
✓ يتصف مدير المدرسة بالآتي: المجال الأول: التواصل الفعال					
					لديه المقدرة على قيادة فريق العمل بفاعلية 1.
					يدرك تأثير سلوكياته على المعلمين 2.
					يفهم مشاعر المعلمين بمجرد النظر إليهم 3.
					لديه المقدرة على تبادل الحوار الفعال 4.
					تفسير المواقف والأحداث بشكل منطقي 5.
					يحترم الرأي الآخر 6.
					مشاركة الآخرين مناسباتهم الاجتماعية 7.
					ينظم علاقاته الاجتماعية مع المعلمين 8.
					يؤثر على المعلمين طواعية 9.
					يمتلك مهارة الإقناع 10.

غير موافق بشدة	غير موافق	موافق لحد ما	موافق	موافق بشدة	الفقرات
المجال الثاني: المرونة					
					يتمتع بعقلية منفتحة 11.
					يبادر بتقديم يد العون والمساعدة للمعلمين دون تردد 12.
					يستجيب لأفكار المعلمين البناءة 13.
					يتقبل النقد البناء الموجه إليه 14.
					لديه المقدرة على مواجهة التحديات بكفاءة 15.
					يصدر الأحكام التي تتناسب مع المواقف 16.

غير موافق بشدة	غير موافق	موافق لحد ما	موافق	موافق بشدة	الفقرات
المجال الثالث: حل المشكلات					
					يضع خطة لمواجهة الأزمات 17.
					يمنح نفسه الوقت الكافي للتعامل مع المشكلة 18.
					يحل المشكلة بهدف الوصول لأسبابها الفعلية 19.
					يعامل مع المشكلات الطارئة بأسرع وقت 20.
					يطبق مبدأ الشورى لاتخاذ القرار في حل المشكلات 21.
					يستفيد من خبراته السابقة في حل المشكلات 22.
					يشرك المعلمين ذوي الخبرة في حل المشكلات 23.
					لديه مهارة التعامل لحل المشكلات التي تواجه المعلمين 24.
					يمتلك المقدرة على اختيار أفضل حل للمشكلة بعد دراسة جميع الخيارات المطروحة 25.

الجزء الثاني: فقرات لقياس التميُّز التنظيمي

غير موافق بشدة	غير موافق	موافق لحد ما	موافق	موافق بشدة	الفقرات	
✓ مقدرة إدارة المدرسة على تحقيق ما يلي: المجال الأول: القيادة الإبداعية						
					تطرح أفكار إبداعية لغايات التطوير	1
					تضع خطة واضحة لتحديد الاحتياجات المستقبلية	2
					تبني الأفكار الإبداعية من قبل المعلمين	3
					تهتم بالتطوير المهني للمعلمين	4
					تفعل وسائل التواصل الحديثة بين كادرها	5
					تفعل وسائل التواصل الحديثة بينها وبين أولياء الأمور	6
					تنشر ثقافة الإبداع في المدرسة	7
					تنشر ثقافة التميُّز في المدرسة	8

غير موافق بشدة	غير موافق	موافق لحد ما	موافق	موافق بشدة	الفقرات	
المجال الثاني: تميز تقديم الخدمة						
					تقديم خدماتها بجودة عالية	9
					تهتم بجميع جوانب التخطيط المدرسي لرفع أدائها	10
					تقيم خدماتها بشكل مستمر	11
					توفر مصادر تعلم حديثة	12
					تفعيل المشاركة المجتمعية	13
					تستثمر الموارد المتاحة في خدمة العملية التعليمية	14
					تواكب تطورات التعليم والتعلم	15
					تشكل مجلساً تطويرياً تربوياً من أفراد المجتمع المحلي	16
					تقدم مشاريعاً خدمية للمؤسسات المجتمعية	17

غير موافق بشدة	غير موافق	موافق لحد ما	موافق	موافق بشدة	الفقرات
المجال الثالث: سياسات المدرسة واستراتيجياتها					
					تعلن رسالتها ورؤيتها بصورة واضحة
					تصيغ إستراتيجيتها بصورة قابلة للتطبيق
					تقيم إستراتيجيتها باستمرار؛ لتحديد مدى كفاءتها وفاعليتها
					تتبني قيمًا تتماشى مع سلوكها في إدارة التميز
					تعمل على مراجعة دورية لسياساتها واستراتيجياتها بهدف التحسين
					تتبني سياسة الشفافية لمنح المكافآت والحوافز للعاملين
					تناسب قرارات الإدارة مع ضمان جودة سير العمل
					تتماشى استراتيجياتها مع هيكلها التنظيمي
					تستخدم رسالتها ورؤيتها بانتظام لتوجيه عملية صنع القرار

الملحق رقم (4): كتاب تسهيل من جامعة الشرق الأوسط



مكتب رئيس الجامعة
Office of the President

الرقم، در/خ 1751/
التاريخ، 07/05/2023

معالى الأستاذ الدكتور عزمي محمود محافظته الأكاديمية
وزير التربية والتعليم

تحية طيبة وبعد،،،

فتهديكم جامعة الشرق الأوسط أطيب وأصدق الأمنيات، وحيث إن المسؤولية المجتمعية قيمة أساسية في تحقيق رسالة الجامعة ورؤيتها، وبهدف تعزيز وترسيخ أسس التعاون المشترك الذي يسهم في تأدية الجامعة التزامها نحو خدمة المجتمع المحلي وتتميته، يرجى التكرم بالموافقة على تقديم التسهيلات الممكنة للطالبة مي توفيق العمارين ورقمها الجامعي (402120012) المسجلة في برنامج ماجستير الإدارة والقيادة التربوية/ كلية الآداب والعلوم التربوية؛ والتي تتولى القيام بتوزيع استبيانات في المدارس الخاصة، لاستكمال رسالتها الجامعية والموسمة بعنوان "الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة وعلاقتها بالتميز التنظيمي من وجهة نظر المعلمين".
علمًا أن المعلومات التي ستحصل عليها ستبقى سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

وتفضلاً معاليكم بقبول فائق الاحترام والتقدير... .

رئيسة الجامعة

أ.د. سلام خالد المحاذين



الملحق رقم (5) كتاب تسهيل مهمه من وزارة التربية والتعليم



الرقم: ٢٤١٣٤٠١٣٠٧٣
 التاريخ: ١٤٤٤ ذو القعدة
 الموافق: ٢٠٢٣/٥/٢٣

السيدة مدير إدارة التعليم الخاص
السيد مدير التربية والتعليم للواء الجامعة

الموضوع :
(البحث التربوي)

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد؛

فأرجو العلم بأن الطالبة مي توفيق فؤاد العمارين تقوم بإجراء دراسة عنوانها "الذكاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية الخاصة وعلاقتها بالتميز التنظيمي من وجهة نظر المعلمين"، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط، ويحتاج ذلك إلى تطبيق أداة الدراسة على عينة من معلمي المدارس التابعة لإدارتكم / مديراتكم.

راجياً تسهيل مهمة الطالبة المذكورة وت تقديم المساعدة الممكنة لها شريطة أن تتم مطابقة الأداة المرفقة مع الأداة المطبقة، وألا تستخد被 البيانات والمعلومات المتحصلة إلا لأغراض البحث العلمي.

وتقضوا بقبول فائق الاحترام

وزير التربية والتعليم

الدكتور ياسر العمري
مدير البحث والتطوير التربوي

نسخة / لمدير إدارة التخطيط والبحث التربوي
 نسخة / لمدير البحث والتطوير التربوي
 نسخة / لرئيس قسم البحث التربوي
 نسخة / الملف 10/3
 المرفق (5) صفحات

الملحقة الأردنية الماشية

هاتف: 962 6 5607181 ، ماسن: 962 6 5666019 ، ص. بـ 1646 عمان 11118 الأردن. الموقع الإلكتروني: www.moe.gov.jo

الملحق رقم (6) تسهيل مهم من مديرية التربية والتعليم / لواء الجامعة

مسمى: سيد عاصم

٥٣٧

الرقم: ١١٧

التاريخ... ٢٠٢٣/٥/٢٣

الموافق

مديري المدارس الحكومية ومديرياتها

الموضوع : تسهيل مهمة

الطالبة/ مي توفيق فؤاد العصارين

جامعة الشرق الأوسط

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ، وبعد :

إشارة لكتاب معالي وزير التربية والتعليم رقم 3 24131/10/3 تاريخ 23/5/2023

المتضمن قيام الطالبة "مي توفيق فؤاد العصارين" بإجراء دراسة عنوانها "النقاء الاجتماعي لدى مديري المدارس الأردنية وعلاقتها بالتقدير التنظيمي من وجهة نظر المعلمين" استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الادارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط وبحاجة ذلك إلى بيانات ومعلومات، وتنبيه

أداة الدراسة على غيبة من المعلمين في مدارسكم.

أرجو تسهيل مهمة الطالبة المذكورة أعلاه وتقدم المساعدة الممكنة لها ، وألا تستخدم البيانات و المعلومات

المتحصلة إلا لأغراض البحث العلمي .

و أقبلوا الاحترام ، ، ،

مدير التربية والتعليم

مديري المدارس التعليمية والتقنية

د. غادة أبو قاعود

نائبة / مدير الشؤون التعليمية والتربية

نائبة / رئيس قسم الإشراف التربوي

نائبة / مدير الشؤون التعليمية والتربية

نائبة / نديوان

البيانات: كتاب معالي وزير التربية والتعليم رقم 3 24131/10/3 تاريخ 23/5/2023

عدد الملفات (6)

هاتف: 4646304 ، فاكس: 4637844 ، منب: 962520 المدينة الرئيسية ، الموقع الإلكتروني: <http://www.moe.gov.jo/dir/AMMAN2/index.htm>